The background features a vibrant color palette of red and yellow. A large, abstract red shape, resembling a stylized mountain or a flame, dominates the center. It is surrounded by various yellow and red abstract shapes, including circles, ovals, and pointed forms, creating a dynamic and modern aesthetic.

MANUAL SINDICAL

Guía práctica para el ejercicio político sindical

MANUAL SINDICAL Guía práctica para el ejercicio político sindical

ISBN: 978-956-6138-20-4

Edición y coordinación

ANDRÉS RAURICH

IGNACIO SILVA

ARLETTE MARTÍNEZ

Edición de contenidos

ARLETTE GAY SCHIFFERLI

Diseño, diagramación e ilustraciones

ALEJANDRO DÉLANO ÁGUILA

Edición de estilo

GUILLERMO RIVEROS ÁLVAREZ

Agosto 2022.

El presente libro fue publicado gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

 **opes**
OBSERVATORIO DE POLÍTICAS ECONÓMICAS

GUÍA PRÁCTICA PARA EL EJERCICIO POLÍTICO SINDICAL



Presentación	12
Introducción	13
CAPÍTULO I: VALOR DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD, DESIGUALDAD E IMPLICANCIAS DEL SINDICALISMO	16
I. ¿Por qué es importante el trabajo en sociedad?	18
¿Cómo se crea valor en la economía?	18
El trabajo en la sociedad	18
¿Cómo se establece cuál será la élite dominante?	20
Plusvalía y fundamentos de la teoría del valor	21
Rol fundamental del trabajo y explotación	27
II. ¿Cuál es la relación entre modelo económico, sistema de producción y trabajo?	30
Sistema de producción, relaciones laborales y acumulación de capital	30
Repercusiones del modelo económico	33
III. ¿Cómo se distribuye la riqueza? ¿Qué es la desigualdad y cuál es su origen?	36
Relación entre distribución de riqueza e ingreso con la desigualdad	36
Mediciones de desigualdad y distribución de la riqueza en Chile	37
Evolución de la desigualdad y modelo de producción	40
IV. ¿Qué relación hay entre sindicalismo y economía?	42
Impacto del sindicalismo en la economía	42
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	44

CAPÍTULO II: NOCIONES DE ECONOMÍA PARA EL EJERCICIO SINDICAL	46
I. ¿Qué es la economía?	49
¿Por qué es importante la definición?	50
¿Cómo se entiende e interpreta la economía? Interpretaciones más usadas	51
II. Unidades básicas del funcionamiento económico	62
Organización interna de una empresa	62
Flexibilización como consecuencia de la incertidumbre	64
Productividad y salarios de eficiencia	65
III. El Estado como actor económico	68
¿El mercado por sobre el Estado o el Estado por sobre el mercado?	68
Alcances del Estado en protección social	71
Alcances del Estado en distribución	73
IV. ¿Cómo se organiza una empresa? Lo que un sindicato debería considerar	75
¿Qué es la contabilidad de la empresa? Estados financieros, registros contables e indicadores	75
Estados de situación financiera	75
Estado de resultados	76
Balance tributario	77
Interpretación de resultados	77
Solicitud de información previa al proceso de negociación colectiva	78
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	80

CAPÍTULO III: LIBERTAD SINDICAL Y SU PROMOCIÓN DESDE LA OIT	82
I. La Organización Internacional del Trabajo y los derechos fundamentales en el mundo del trabajo	85
Declaraciones de la OIT	86
Estructura y funcionamiento de la OIT	88
II. Normas internacionales del trabajo: convenios y recomendaciones	89
Convenios fundamentales	91
Chile y las Normas Internacionales del Trabajo	92
III. ¿De qué forma la OIT realiza seguimiento y control a la aplicación efectiva de su normativa?	93
Sistema de control periódico	93
Procedimientos especiales	93
Mecanismos nacionales tripartitos para la prevención y resolución de conflictos relativos a las NIT	96
Acción sindical frente a las restricciones legales para el ejercicio pleno de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva	97
IV. Libertad sindical y negociación colectiva como derecho humano	99
Convenios y recomendaciones OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva	100
Ratificaciones de convenios sobre libertad sindical - Chile	104
V. Los sindicatos del futuro	105
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	110



PRESENTACIÓN

El trabajo de dirigencia sindical es uno que se aprende y se enseña principalmente a través de la práctica. Sin embargo, desde hace tiempo existen distintas instancias de formación que se ofrecen a las y los sindicalistas a través de programas del Ministerio del Trabajo, o por parte de universidades, organizaciones sociales y centros de estudiantes, entre otros. La amplia mayoría de estas iniciativas tiene un marcado enfoque en la entrega de conocimientos respecto a las normas que regulan la negociación colectiva y el funcionamiento interno de los sindicatos, dejando de lado otros conocimientos que serían muy necesarios como economía, formación política o las normas internacionales del trabajo.

Por esta razón, y con el objetivo de promover un mayor y mejor desarrollo del sindicalismo sociopolítico en Chile, es que forjamos esta alianza con el OPES para poner a disposición de las y los dirigentes sindicales este nuevo material. Con él esperamos entregarles un enfoque distinto a la formación sindical tradicional, que vaya más allá de lo legal y de los conocimientos prácticos necesarios para su acción, otorgando en cambio herramientas de análisis y comprensión del entorno en el que están insertos, desarrollando capacidades para ver los problemas del lugar de trabajo como expresión de orientaciones económicas y sociales definidas, e incentivándolos a crear soluciones como propuestas de transformación social y política más profundas. Una muestra de

ellos es que el capítulo inicial refiera, precisamente, a la centralidad del valor del trabajo en la sociedad, en especial en tiempos donde tanto el mundo del trabajo como el sindical están experimentando cambios profundos, que hacen aún más exigente el trabajo sindical en sus diversas facetas.

Finalmente, agradecemos a los autores por su dedicación al crear este texto, escrito de manera clara y simple, con amplio uso de esquemas, cuadros y gráficos para ejemplificar y facilitar el aprendizaje, donde queda demostrado su compromiso no solo con el tema laboral, sino que con la formación sindical, compromiso que compartimos profundamente como Fundación.

Cécilie Schildberg
Representante FES en Chile

Arlette Gay
Directora de Proyectos FES

INTRODUCCIÓN

El presente libro es un documento de educación sindical que pretende entregar herramientas para fortalecer la labor de las dirigencias sindicales y, a su vez, tiene un objetivo aún más importante: busca plantear preguntas y generar espacios de reflexión y aprendizaje colectivo con el fin de construir conocimiento desde los mismos espacios laborales y sindicales.

Para avanzar en las demandas de trabajadoras y trabajadores, es necesario contar con dirigencias que cuenten con conocimientos económicos, políticos y técnicos para instalar las demandas del mundo sindical y generar espacios para una transformación social profunda.

Pero conseguir esta transformación social no es un proceso fácil ni rápido. Para encontrar soluciones a los problemas socioeconómicos de los diversos países del mundo, es necesario comprometer esfuerzos en un proceso de discusión y producción de conocimiento que se traduzca en propuestas. Esta generación de propuestas solo tendrá validez y pertinencia en la medida en que haga sentido y surja desde las propias personas trabajadoras.

Es justamente por esto que resulta necesario contar con dirigencias que comprendan los fenómenos económicos del país con el fin de estar preparados tanto para procesos de negociación como para una emprender lucha transversal que promueva los cambios

necesarios para construir una sociedad más justa, donde se valore el trabajo como una piedra fundamental en la sociedad y, por lo tanto, que se entienda que las trabajadoras y trabajadores son elementos centrales de cualquier economía.

¿Cuál debiera ser la mejor política laboral para un país y su población? ¿Existe una política laboral que asegure el éxito económico y el bienestar de los trabajadores? Preguntas como esta no son fáciles de responder. No es un tema sencillo, pero si de algo se puede estar seguro es que la teoría y práctica económica actual no han otorgado una respuesta apropiada al respecto. En este sentido, es necesario entender que las condiciones laborales y la desigualdad en que vivimos son resultado de una economía que ha puesto el foco en la maximización de beneficios y la producción, antes que en el bienestar de la sociedad o el desarrollo a largo plazo en sana convivencia con el medio ambiente.

Para generar una propuesta alternativa que otorgue soluciones de largo plazo a los problemas de la sociedad, no solo son necesarios espacios académicos contrahegemónicos, sino que es fundamental la activa participación de la sociedad en este proceso. Es en este sentido que el mundo del trabajo desempeña un papel único, ya que son las trabajadoras y trabajadores quienes día a día sustentan la producción y la economía en que vivimos.

Por esta razón, el presente documento tiene la intención de entregar conocimientos y herramientas metodológicas para estudiar y discutir sobre economía, sociedad y la importancia de las relaciones laborales. Con esta herramienta también se espera abrir espacios de formación en los sindicatos, contando con más herramientas para discutir sobre temas como economía y trabajo, entre otros aspectos.

Este manual se divide en tres capítulos. El primero ofrece un contexto histórico del valor del trabajo en la sociedad, para luego abordar el impacto del modelo de producción, y así referirse finalmente a la desigualdad. El segundo, presenta elementos introductorios sobre economía y contabilidad. Finalmente, el último capítulo se refiere a temas normativos sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En los tres capítulos, se presenta información didáctica resumida en cuatro tipos de recuadros. Un cuadrado azul muestra **conceptos clave**, los cuadrados rojos son **ejemplos y aplicaciones**, los recuadros grises facilitan **bibliografía adicional sobre un tema determinado**, y por último, los recuadros amarillos entregan una **pauta de discusión** a partir de las temáticas expuestas.

El primer capítulo abarca la importancia del trabajo en la sociedad y cómo se crea el valor en la economía. Para esto, se indicará la relación entre trabajo, economía y modelo de producción, además de sus implicancias. Se analiza la desigualdad como resultado del proceso de producción actual, mostrando la distribución de ingresos de Chile y realizando una comparación a nivel internacional. Para

terminar, se señala la importancia del sindicalismo en la sociedad, tanto en la lucha por justicia social, como en la disputa para cambiar el modo de producción y la distribución de la riqueza en la sociedad.

En el segundo capítulo se expondrá algunos de los elementos básicos de economía para que dirigencias sindicales adquieran conocimientos para enfrentar discusiones político-económicas. Actualmente, se hace necesario que las dirigencias puedan estar preparadas técnicamente para defender las propuestas del mundo sindical frente a un poder político-económico con objetivos diametralmente opuestos. Además, se ofrecen conocimientos en temas de organización, empresa y contabilidad, para fortalecer los procesos de negociación colectiva.

Este capítulo entrega elementos sobre el funcionamiento de la economía en la sociedad capitalista actual, lo cual es crucial para entender lo que se quiere transformar, y también para discutir esa transformación en los mismos términos de quienes pretenden perpetuar la *statu quo*. Con el estudio de la teoría económica dominante, se explicará la razón de que no sea posible encontrar soluciones a algunos problemas apremiantes, como por ejemplo, la desigualdad de género o la sostenibilidad ambiental (ya que recurrentemente no se consideran las relaciones de poder que determinan realmente las decisiones económicas).

Dado que en los capítulos anteriores se exponen ideas y conceptos claves para entender y cuestionar el sistema actual en que se desenvuelve el mundo del trabajo, el tercer capítulo busca profundizar

la importancia de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como mecanismos transformadores para alcanzar una sociedad justa y lograr que el trabajo decente sea el motor del crecimiento económico. Este apartado explica la importancia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la normativa internacional, para luego reflexionar sobre la relevancia y el rol de los sindicatos en el futuro del trabajo.

Finalmente, el manual sindical espera convertirse en una contribución para generar contenido político y organizacional en el mundo sindical, para que sean las trabajadoras y trabajadores, en conjunto con amplios sectores de la sociedad, quienes logren los cambios que la sociedad necesita. En el mundo dinámico que vivimos hoy, es la organización y fuerza de trabajo de aquellas personas hoy excluidas la que podrá llevar al mundo a un cambio de paradigma. Y la organización sindical puede ser central, en la medida en que incorpore en su lucha las demandas transversales de la sociedad.

Es justamente por esto que resulta necesario contar con dirigentes que tengan una formación que les permita entender los fenómenos económicos del país para poder influir y transformar los espacios de poder, y de este modo lograr los cambios necesarios para generar una mejor sociedad más justa, donde se valore el trabajo como una piedra fundamental en la sociedad y, por lo tanto, que por fin se entienda que las trabajadoras y trabajadores constituyen elementos centrales de cualquier economía.

CAPÍTULO I:
Andrés Raurich Latorre¹

**Valor del trabajo en la
sociedad, desigualdad
e implicancias del
sindicalismo**

¹ Economista y Magíster en Análisis Económico de la Universidad de Chile. Estudiante de Ph.D. en Economía, Brown University. Ex Director de Escuela de Formación Sindical FEN, organizada en conjunto con la OIT. Investigador OPES.



I. ¿Por qué es importante el trabajo en sociedad? ¿Cómo se crea valor en la economía?

El trabajo en la sociedad

Toda sociedad humana debe asegurar la producción de sus condiciones de existencia para sobrevivir (ejemplo: alimentación, abrigo, techo, etc.). Para lograrlo, la sociedad se organiza a partir de relaciones sociales entre sus integrantes, quienes van dando origen a las diferentes formas de trabajo.

Trabajo: Toda aquella actividad mediante la cual una persona transforma su entorno para satisfacer sus necesidades.

Con la consolidación de las sociedades industriales modernas, el trabajo se ha convertido en un aspecto fundamental. La sociedad se ha organizado y desarrollado en torno al trabajo, constituyendo una fuente de ingresos para las personas.

Pero el trabajo no solo es una fuente de ingresos para las personas, sino también una fuente de reconocimiento social. El trabajo cumple un rol fundamental como medio de reconocimiento, ya que gracias al trabajo cada ciudadano/a es reconocido como un individuo que aporta al crecimiento del país mediante su propio esfuerzo.

A modo de reflexión, vale la pena mencionar que en sociedades antiguas y comunidades "primitivas" el trabajo no era considerado ni experimentado como una obligación o carga impuesta desde el exterior, ya que respetaba y se adaptaba a los ritmos intrínsecos y característicos del cuerpo humano y de la naturaleza (Mandel, 1975).

REFLEXIÓN COLECTIVA

En su lugar de trabajo, ¿cuántas personas trabajan por gusto propio al trabajo? ¿Cuántas personas trabajan obligadas para poder subsistir?

¿Cuántas personas pueden compatibilizar el trabajo con sus propios ritmos y características personales?

¿Cuántas personas conocen que trabajan por otra motivación que no sea trabajar obligados para mantenerse o a sus familias?

Identifique qué elementos no son considerados en la actualidad para desarrollar un trabajo integral y en concordancia con sus características individuales y contextos personales.

¿Puede ser relevante incorporar elementos como los mencionados anteriormente para crear un modo de producción y sistema laboral más amigable para todas las personas trabajadoras? ¿Podría esto tener un impacto positivo en la productividad y los resultados del trabajo?

Discuta sobre posibles mecanismos o formas en que se podría aumentar la productividad al incorporar elementos nuevos en el mercado del trabajo.

Con el paso del tiempo, las formas y tipos de trabajo se han ido sofisticando y ajustando a los cambios sociales y avances tecnológicos. Sin embargo, el trabajo siempre se ha mantenido como un elemento fundamental en cualquier país. En términos generales, se podría decir que el progreso de la sociedad ha sido determinado en gran parte por el trabajo y las mejoras en productividad de las personas trabajadoras.

Cuando se produce un aumento de la productividad por sobre un nivel mínimo, aparece la opción de acumulación de un excedente y, por lo tanto, surge la posibilidad de disputar ese excedente (superávit). En otras palabras, desde el momento en que el trabajo de dos personas rinde más de lo necesario para su propia manutención, nace la posibilidad de una división social del trabajo y, a su vez, surgen disputas por la distribución del superávit.

DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO: Forma de organización en la cual los distintos tipos de trabajo en la sociedad se separan de tal forma que los productores se concentran en determinadas ramas y clases de producción.

El paso desde sociedades nómadas a sedentarias y la división social del trabajo hizo posible que el ser humano pudiese producir sus propios víveres, otorgándole a las personas cierto control de su propia subsistencia. Con esto surgieron reservas de víveres,

lo que liberó a ciertos miembros de la comunidad de la obligación de producir su alimento, posibilitando que se desarrollase una división del trabajo (especialización de los oficios) que incrementó la productividad del trabajo humano.

En la actualidad, la división social del trabajo se refleja en la división de la economía nacional en sectores (industria, construcción, agricultura, transporte, etc.) y en ramas de la producción (industria ligera, construcción de maquinaria, metalurgia, ganadería, horticultura, etc.).

Entonces, desde el momento que surge un excedente, el fruto del trabajo ya no debe destinarse necesariamente a la subsistencia de las personas. En ese caso, se da la posibilidad de que el trabajo de la sociedad se use para que solo un sector específico pueda liberarse de la obligación de tener que trabajar únicamente para el mantenimiento propio. La apropiación del excedente se puede manifestar en forma de productos naturales, en forma de mercancías destinadas a ser vendidas, en forma de dinero, etc.

En este escenario, una parte de la sociedad puede establecerse como clase dominante, caracterizándose principalmente por el hecho de verse liberada de la necesidad de trabajar para poder subsistir. De este modo, surge la posibilidad de que un grupo de personas subsista sin tener que trabajar. Esto permite que exista una élite dominante que vive a partir del fruto del trabajo ajeno, pudiendo sobrevivir sin trabajar.

EXCEDENTE DE PRODUCTO SOCIAL: Es la parte de la producción de la sociedad de la cual se apropia la clase dominante, pese a que ese producto fue realizado por el trabajo de la propia clase de los productores.

¿Cómo se establece cuál será la élite dominante?

Entonces, el excedente del producto social es el resultado de la expropiación gratuita de una parte del trabajo de la clase productora, efectuada por otro grupo de personas de la sociedad (clase dominante), que puede subsistir sin la necesidad de realizar trabajo.

Por lo tanto, es posible afirmar que el trabajo de las personas puede dividirse en trabajo necesario y trabajo sobrante.

- Trabajo necesario: trabajo realizado por las personas para mantener y autosatisfacer las propias necesidades de sobrevivencia.
- Trabajo sobrante: trabajo realizado por sobre lo necesario, apropiado por la clase dominante para su propia subsistencia, en desmedro de la clase trabajadora.

Estos dos tipos de trabajo generan diferentes tipos de producto:

- Producto necesario: producción resultante luego de haber realizado el trabajo necesario.
- Producto social: producción resultante luego de haber realizado el trabajo sobrante.

¿SE PUEDE DIFERENCIAR EL TRABAJO NECESARIO DEL SOBRANTE EN LA VIDA LABORAL COTIDIANA?

Pongamos como ejemplo el caso de Ana, una zapatera que trabaja en una fábrica durante cinco días a la semana. Ana puede satisfacer sus necesidades básicas y asegurar la subsistencia de su familia con el trabajo realizado durante dos días para producir zapatos. Por lo tanto, para Ana el trabajo necesario representa dos días. Entonces, desde el tercer día en adelante, Ana solo realiza trabajo sobrante, donde el fruto de su trabajo es apropiado por otra persona.

En resumen, no podrá haber diferenciación al interior de una sociedad mientras el fruto del trabajo de las personas solo alcance un nivel mínimo de subsistencia, ya que esto significa que no hay excedente social del cual apropiarse y, en consecuencia, tampoco hay clase dominante. Esto, a su vez, significa que no es posible observar una división social del trabajo en una sociedad donde no se produzca un excedente del trabajo necesario para sobrevivir, ya que cada persona trabajaría para su propia subsistencia.

Plusvalía y fundamentos de la teoría del valor

Normalmente, cualquier resultado producto del trabajo humano debería satisfacer alguna necesidad. Es decir, el producto del trabajo posee una utilidad, un valor. Entonces, se puede decir que todo producto del trabajo posee un valor de uso en la mercancía producida.

Pero, además del valor de uso, el producto del trabajo humano también puede tener un valor de cambio. Esto quiere decir que el resultado del trabajo puede destinarse al intercambio en el mercado (exclusivamente para ser vendido) y no al consumo inmediato.

Valor de uso: Es el valor que un objeto tiene para satisfacer una necesidad.

Valor de cambio: Es el valor que un objeto tiene en el mercado (medido en dinero).

Cabe mencionar que el conjunto de productos destinados exclusivamente a la venta en el mercado ya no constituye una producción exclusiva de valores de uso, sino una producción de mercancías.

Mercancía: Es un producto que no ha sido creado para ser consumido directamente, sino que su finalidad consiste en ser vendido en el mercado.

Toda mercancía ha de contener simultáneamente un valor de uso y un valor de cambio. Debe poseer un valor de uso porque, de lo contrario, nadie la adquiriría. Solo se compra con la intención final de consumir, de satisfacer una necesidad. Si una mercancía no presenta ningún valor de uso resulta invendible, inútil. De hecho, no tendría valor de cambio precisamente porque no tiene valor de uso.

Es importante destacar que cualquier producto que posee un valor de uso no siempre tiene un valor de cambio. Generalmente, el valor de cambio aparece cuando una sociedad comienza a intercambiar mercancías.

VALOR DE CAMBIO EN LA SOCIEDAD

Es necesario entender que el origen del valor de cambio nace del comercio e intercambio. Porque, en el corazón del comercio y la base del intercambio, nos encontramos con un determinado nivel de división del trabajo.

Por ejemplo, para que unos productos no sean inmediatamente consumidos por sus propios productores, es necesario que no todos los individuos elaboren un único e idéntico producto. Si en una determinada sociedad no existe una división del trabajo, no hay razón para que surja el intercambio. Normalmente, un productor de trigo no tendrá nada que pueda ser intercambiado con otro productor del mismo cereal. Pero, desde el momento en que hay división del trabajo, cuando se elabora materias con un valor de uso diferente, el intercambio puede comenzar a surgir. Es desde aquel momento cuando aparecen paulatinamente, junto a los productos destinados solo al consumo, otros productos creados especialmente para ser intercambiados, las mercancías.

Pero no todo el trabajo en el sistema capitalista tiene un fin comercial, por lo que hay trabajos que generan solo valor de uso. El no tener valor de cambio se traduce finalmente en que en el sistema capitalista hay trabajo realizado que no está valorado en dinero. Algunos ejemplos son los trabajos de cuidado y las labores domésticas que, aunque implican mucha energía y gran esfuerzo, solo producen valores de uso en el hogar y no mercancías. Preparar almuerzo, limpiar la casa, cuidar enfermos o hacerse cargo de adultos mayores, entre otras, son actividades productivas pero no pretenden la comercialización (por lo que no son mercancías y representan solo valores de uso).

REFLEXIÓN COLECTIVA

Piense en distintos ejemplos de trabajo realizado en el sistema capitalista que no tengan un pago en dinero a cambio.

Reflexione sobre el origen de la categoría "trabajo no remunerado".

¿El trabajo no remunerado existe todo el mundo? ¿En todos los países existen las mismas categorías de trabajo no remunerado?

¿Por qué el trabajo no remunerado está ligado generalmente a mujeres?

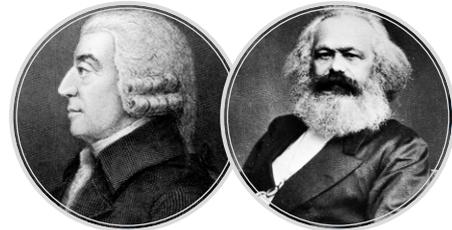
Discuta sobre los principios que cree debería tener una sociedad más justa.

¿Es justo tener trabajo que satisface necesidades de supervivencia que no estén valorizadas a cambio de dinero?

Discuta qué implicancias tiene el hecho de que exista trabajo fundamental para el funcionamiento de la sociedad, que no se intercambia por dinero. Considere el rol central que el dinero tiene en la sociedad capitalista actual.

Una consecuencia de la producción de mercancías es que el trabajo empieza a convertirse en algo regular, medible y estandarizable. Cuanto más se generaliza la producción de mercancías, más se regula el trabajo, y la organización de la sociedad se centra en él. Así surge una equivalencia en horas de trabajo que coordina los intercambios de una manera transparente. De esta forma, las actividades productivas se redistribuyen entre los sectores de actividad económica, mediante una regla de equivalencia: por una misma cantidad de trabajo proporcionado, una misma cantidad de valor recibido en el cambio. De esta forma, surge la ley del valor, que regula el intercambio de mercancías junto al reparto de la fuerza de trabajo y los recursos productivos entre las actividades económicas.

Ley del valor: Ley que surge de los postulados y discusiones de Adam Smith y Karl Marx para explicar que el valor de cambio de una mercancía está determinado por la cantidad de trabajo necesario para producirla y que esta cantidad de trabajo es medida según la duración del trabajo requerido para la producción de dicha mercancía.



Adam Smith y Karl Marx, respectivamente.

¿CÓMO FUNCIONABA EN SOCIEDADES MEDIEVALES?

En las sociedades medievales existía un equilibrio, calculado con gran lucidez, entre los diferentes oficios, precisando hasta el minuto el tiempo de trabajo destinado a la elaboración de los diferentes productos. En tales condiciones, sería inconcebible que el zapatero o el herrero llegasen a obtener la misma suma de dinero por el producto de la mitad de tiempo de trabajo que requeriría un tejedor u otro artesano para conseguir la misma cantidad de dinero a cambio de sus productos. En este ejemplo, se puede analizar el mecanismo de aquella contabilidad en horas de trabajo, observando el modo de funcionar de aquella sociedad fundamentada en una economía en horas de trabajo (Mandel, 1975).

En resumen, la producción e intercambio de mercancías está determinado por el tiempo de trabajo. Por esta razón, el intercambio de mercancías se establece en horas de trabajo: cuánto puedo intercambiar de pan con un kilo de carne, dependerá del trabajo acumulado en la producción de cada uno.

Sin embargo, ¿cómo se consideran las diferentes cualificaciones entre trabajadores? ¿Existe una paridad total entre una hora de trabajo de diferentes obreros, sin importar la cualificación? ¿Qué pasaría si una hora de trabajo de un peón no produjese menos valor que una hora de un obrero cualificado que ha necesitado años de aprendizaje para alcanzar su destreza técnica? En este caso, nadie desearía conseguir una cualificación profesional. Las horas

de trabajo destinadas a lograr su dominio del oficio resultarían un derroche inútil de energía y el aprendizaje con un grado de maestría en el oficio no tendría ninguna compensación.

Entonces, el valor de cambio de una mercancía está determinada, por consiguiente, por la cantidad de trabajo socialmente necesaria para producirla. El trabajo cualificado es considerado como un múltiplo del trabajo simple.

Al respecto, es necesario mencionar que las personas son muy diversas en cuanto a capacidad de trabajo, energía, experiencia o dominio del oficio. Por lo tanto, si el valor de cambio de las mercancías dependiera solamente de la cantidad de trabajo efectuado individualmente (cantidad de trabajo realmente prestado por cada individuo para producir una mercancía) se llegaría a una situación absurda, ya que cuanto más flojo o menos hábil fuera una persona, tanto mayor sería el número de horas usadas para elaborar una mercancía y, por lo tanto, mayor sería el valor de la mercancía. Esto no tiene sentido, ya que el valor de cambio no es una recompensa moral por la buena voluntad de trabajar, sino que representa un medio entre productores independientes para lograr una igualdad entre los oficios en una sociedad basada en la división del trabajo y una economía del tiempo de trabajo.

REFLEXIÓN COLECTIVA

¿Es necesario tener una regla, ley o mecanismo para definir el valor de las mercancías?

¿Es importante considerar las diferencias en las capacidades y habilidades de cada persona al momento de definir el valor de una mercancía, bien o servicio?

Discutan sobre los diferentes factores que influyen en que las personas tengan diferentes rendimientos en sus trabajos.

Es por esto que el valor de cambio de una mercancía no está determinado por la cantidad de trabajo requerido para su producción, sino que está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesario para confeccionarla o elaborarla.

Trabajo socialmente necesario: Se refiere a la cantidad de trabajo necesario en las condiciones medias de productividad del trabajo que existen en una época y en un país determinado.

De este modo, la ley del valor asegura una equivalencia basada en las jornadas de trabajo, centrándose en la media social de productividad. Por lo tanto, el valor de las mercancías está

determinado por el tiempo que la sociedad considera necesario para su producción, es decir, por la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirlas.

¿CUANTAS MÁS HORAS DE TRABAJO, SIEMPRE AUMENTARÁ EL VALOR?

Juan, amigo de Ana, es un zapatero dueño de un pequeño local en su barrio. Juan hizo un par de zapatos en 45 horas y está dispuesto a venderlo en el mercado por un determinado precio. Sin embargo, cuando va a venderlo nadie quiere pagar a cambio de los zapatos el precio que Juan quiere recibir a cambio de 45 horas de su trabajo. Esto se debe a que se sabe que, en ese lugar, el tiempo promedio usado para elaborar un par de zapatos corresponde a 10 horas y, por lo tanto, el intercambio de zapatos se rige bajo esa equivalencia: se acepta intercambiar zapatos por un precio representativo de 10 horas de trabajo, pero no de 45.

La teoría clásica del valor se basa en la idea de que los precios se determinan a largo plazo por los costes de producción. Sin embargo, para Karl Marx, el valor de un bien es igual al trabajo socialmente necesario para la producción de dicho bien. Podría decirse que el valor de un bien es igual a la cantidad total de trabajo incorporado en una unidad del bien (tanto el trabajo directo como el trabajo incorporado en la producción de los *inputs* o trabajo indirecto). Por su parte, los precios se determinan de la misma forma que en la

teoría clásica ortodoxa, es decir, por los costos de producción a largo plazo. Por lo tanto, para Marx, valor y precio son dos cosas distintas.

Marx llegó a la conclusión de que el trabajo era la esencia de todo valor y postuló que la explotación es el mecanismo que realmente mueve el sistema capitalista: la explotación del trabajo por parte del capital (es decir, explotación de las personas trabajadoras por parte de los dueños del capital). Esta explotación se manifiesta en que una parte de lo producido por la mayoría de la población (trabajadores y trabajadoras) es apropiado por una clase social minoritaria dominante (capitalistas o dueños del capital). A su vez, esta apropiación permite el surgimiento de la plusvalía.

Plusvalía: Es el valor del trabajo que no es pagado al obrero, y es apropiado por los dueños del capital. En otras palabras, es el valor del trabajo realizado por una persona trabajadora, del cual se apodera el empleador.

En el fondo, la plusvalía es la esencia de la explotación o acumulación capitalista, ya que el trabajador recibe menor remuneración de lo que produce realmente. De esta manera, la plusvalía es la ganancia adicional del empresario, constituyendo la diferencia entre el valor de lo que produce la persona trabajadora y el salario recibido por lo que produce.

De hecho, se podría decir que la plusvalía es la forma monetaria del producto de excedente social (exclusivamente, en forma de dinero). Es decir, surge cuando la clase dominante se apropia del excedente monetario del producto social.

Ahora bien, la razón de que la clase dominante pueda vivir del trabajo ajeno es que cuenta con la propiedad de los medios de producción. En otras palabras, tiene el privilegio de apropiarse de la plusvalía gracias a que posee el capital.

En el actual modelo de producción capitalista, el dueño del capital compra la fuerza de trabajo del obrero y, a cambio del salario, se apropia de todo el producto fabricado por el obrero gracias a su trabajo.

Por lo tanto, cuando una trabajadora recibe un salario por todo el trabajo realizado en su jornada laboral, no está recibiendo un salario equivalente a lo que produjo. Esto sucede porque cualquier persona trabajadora vende su "fuerza de trabajo" a cambio de un salario en el mercado laboral, y en el mercado, la fuerza de trabajo es considerada como una mercancía. Y, como toda mercancía tiene un precio, el precio de la fuerza de trabajo será lo mínimo necesario para la subsistencia de la trabajadora y su familia.

En otras palabras, el valor de la fuerza de trabajo es la cantidad de trabajo socialmente necesario (traducido en un salario) para mantener a las personas trabajadoras y sus familias. Entonces, los gastos de mantenimiento representan el valor de la fuerza de

trabajo, y la plusvalía es la diferencia entre el valor producido por la fuerza de trabajo y los gastos de mantenimiento de esta (salario).

Un rasgo particular de la sociedad capitalista es que la fuerza de trabajo es considerada una mercancía: el o la trabajadora solo pueden ofrecer su trabajo como medio de subsistencia. De este modo, el trabajo se transa en el mercado como cualquier mercancía, aunque mantiene su característica esencial: solo el trabajo humano puede generar valor al producir otras mercancías.

Resumiendo, la fuerza de trabajo tiene un valor de cambio (el sueldo que recibe el trabajador) y un valor de uso (su valor para producir otras mercancías).

VALOR DEL CAMBIO

salario a cambio del trabajo realizado

VALOR DE USO

valor de ser usado para producir otras mercancías

Sin embargo, el valor de cambio de las mercancías creadas es siempre superior al valor de cambio del trabajo (salario). Incluso aunque se agregue el valor de otros costos (como la amortización de las máquinas usadas en la producción o los gastos financieros del empresario para llevar adelante su negocio), siempre habrá una diferencia.

VALOR DE CAMBIO DE MERCANCÍAS (PRECIO)

>

VALOR DE CAMBIO DEL TRABAJO (SALARIO)

A esta diferencia se le llama plusvalía, y es el beneficio del capitalista.

PLUSVALÍA=

(valor de cambio mercancía)-(valor de cambio fuerza de trabajo+gastos del empresario)

Como se señaló, la plusvalía se podría entender como el valor producido por la fuerza de trabajo menos los gastos de mantenimiento de esta fuerza productiva. Por lo tanto, cuando el producto del trabajo (valor producido) es igual al producto necesario para alimentar y mantener al productor (gastos mantenimiento), no existe sobreproducto social y no hay plusvalía.

Además, en una sociedad capitalista, el grado de productividad del trabajo es tal que los gastos de mantenimiento del trabajador son siempre inferiores a la cantidad de valor producida de nuevo. El salario solo representa una parte de lo producido en la jornada de trabajo; lo restante es plusvalía, es decir, trabajo gratuito proporcionado por el obrero apropiado por el capitalista, sin que exista ningún equivalente. Cabe resaltar que, si tal diferencia no existiera, ningún patrón contrataría a ningún obrero, ya que la compra de la fuerza de trabajo no le aseguraría ningún beneficio.

HORAS DE TRABAJO Y PLUSVALÍA

Por ejemplo, cuando el obrero comienza a trabajar en la fábrica, al comienzo de su jornada (o de su semana) de trabajo, incorpora un valor a las materias primas que manipula. Al cabo de un determinado número de horas de trabajo, ha reproducido un valor que es exactamente el equivalente a su salario cotidiano. Si en ese momento dejara de trabajar, el capitalista no obtendría nada de plusvalía. Pero, en estas condiciones el capitalista no tendría ningún interés en comprar esa fuerza de trabajo, ya que busca comprar la fuerza de trabajo para poder obtener un producto más elevado a lo que ha pagado para comprarla. Este suplemento es precisamente su plusvalía, su beneficio. Está claro que si el obrero reproduce el equivalente de su salario en 4 horas de trabajo, no trabajará 4, sino 7-9 horas. Durante estas horas suplementarias, produce la plusvalía para el capitalista, sin obtener nada a cambio.

Entonces, la plusvalía no es más que la forma monetaria del sobreproducto social, es decir, la forma monetaria de la parte de la producción del proletariado que se abandona a manos del propietario de los medios de producción, sin contrapartida alguna.

Rol fundamental del trabajo y explotación

Como se dijo anteriormente, la persona dueña de capital adquiere el derecho a usar o consumir la mercancía de la fuerza laboral pagando un precio determinado. En este caso, ese precio corresponde al salario de mercado.

No obstante, lo que hace a la fuerza de trabajo única entre las mercancías, es que su valor de uso consiste en conservar valor antiguo y crear nuevo valor mediante la transformación de la naturaleza. Esta es una capacidad exclusivamente humana de trabajo. El antiguo valor de los insumos utilizados en el proceso de producción se transfiere al producto recién elaborado, mediante el trabajo, y este proceso le da un nuevo valor. Es decir, el trabajo humano es el elemento fundamental capaz de crear valor.

Al generarse la plusvalía, el capitalista puede apropiarse de los beneficios de los aumentos de productividad del trabajo, siempre que el salario se mantenga constante. Así, podemos observar que el actual modo de producción capitalista se caracteriza por la explotación del trabajo, resultado de la apropiación de trabajo ajeno.

Explotación: Proceso mediante el cual la persona trabajadora recibe por su jornada laboral menos de lo que corresponde al trabajo realizado en una jornada completa de trabajo.

La explotación se produce cuando, a cambio del trabajo realizado en una jornada laboral, la persona trabajadora recibe un pago que equivale a menos de una jornada completa de trabajo. En otras palabras, existe explotación cuando el trabajo se vende por menos de su valor. La diferencia entre la duración de la jornada laboral y el tiempo de trabajo incorporado en el salario recibido corresponde a la plusvalía. Y la relación entre la plusvalía y el tiempo de trabajo incorporado en los bienes se define como tasa de explotación.

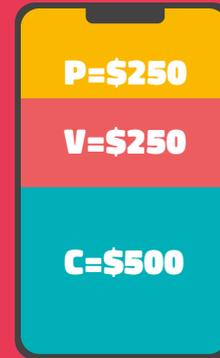
Tasa de explotación: Corresponde a la división de la plusvalía y el tiempo de trabajo necesario incorporado en los bienes y servicios producidos.

PLUSVALÍA, EXPLOTACIÓN Y CELULARES

En cualquier mercancía creada en el proceso de producción capitalista, la masa de valores incorporados contiene tres segmentos de valor: capital constante, capital variable y plusvalía. El capital constante se refiere al gasto en componentes productivos, materias primas, herramientas y energía, entre otros. El capital variable es la parte de los valores producida en el proceso de producción que va a los trabajadores (lo que gana el trabajador). La plusvalía, por otro lado, es la parte de los valores que va al capitalista.

Tomemos como ejemplo una mercancía hipotética (un celular) cuyo valor total es \$1.000. El capital constante vale \$500 (materias primas, herramientas y energía). Ese capital entra en el proceso de producción y resurge en una forma diferente, pero con su valor intacto (no hay cambio en su valor). El capital variable (lo que gana el trabajador) es \$250. La plusvalía (de lo que se apropia el capitalista) es la cantidad de valor creada durante el tiempo de trabajo excedente que, en este ejemplo, es de \$250.

En consecuencia, dados estos datos, la tasa de explotación se obtiene dividiendo la plusvalía en el capital variable. En este caso, ambos valores son iguales, por lo que tenemos 250 de capital variable dividido en 250 de plusvalía. El resultado es 1. Esto, como porcentaje es el 100%.



VALOR TOTAL
\$1000

$$P/V = \$250/\$250 = 100\%$$

La tasa de explotación de la fuerza laboral aquí es 100%. Por cada dólar que gana un/a trabajador, el capitalista se apropia de una plusvalía de un dólar.

Siguiendo con el ejemplo, ¿podrían calcular la tasa de explotación para el caso de un celular con los siguientes valores en dólares: el precio del celular es \$999, el capital constante es \$370,89 y el capital variable es \$24,55?

¿CUÁNTO ES EL VALOR DE LA PLUSVALÍA?

$$\text{PLUSVALÍA} = (\text{PRECIO CEL.}) - (\text{CAP. CTE.} + \text{CAP. VAR.})$$

$$\text{PLUSVALÍA} = (\$999) - (\$370,89 + \$24,55)$$

$$\text{PLUSVALÍA} = \$999 - \$395,44$$

$$\text{PLUSVALÍA} = \$603,56$$

¿CUÁL ES EL VALOR DE LA TASA DE EXPLOTACIÓN?

$$\text{TASA \ EXPLOTACIÓN} = \text{PLUSVALIA} / \text{CAP. VAR.}$$

$$\text{TASA \ EXPLOTACIÓN} = \$603,56 / \$24,55$$

$$\text{TASA \ EXPLOTACIÓN} = 24,58 = 2458\%$$

PERO, ¿CÓMO SE INTERPRETAN ESTOS NÚMEROS EN LA REALIDAD?

PLUSVALÍA:

Cada vez que un celular de una determinada compañía se vende por \$999, esa compañía recibe \$603,56 (plusvalía en forma de dinero, apropiado por el dueño del capital).

TASA EXPLOTACIÓN:

Por cada dólar que gana una persona trabajadora, el dueño del capital (capitalista) se apropia de una plusvalía de 25,58 dólares.

II. ¿Cuál es la relación entre modelo económico, sistema de producción y trabajo?

Sistema de producción, relaciones laborales y acumulación de capital

En sociedades antiguas el modo de producción era distinto al nuestro, ya que existían relaciones de trabajo diferentes: la producción estaba destinada esencialmente a la satisfacción de las necesidades inmediatas de la colectividad, y no al intercambio o al enriquecimiento como un fin en sí mismo.

Pequeña producción mercantil: Organización económica en que prevalece la producción para el intercambio y los productores manejan las condiciones de producción.

La producción mercantil necesita un medio de cambio universalmente aceptado para facilitar el cambio, lo que terminó en la aparición de la moneda. Con esto, el propietario del capital aparece como consecuencia de un nuevo progreso en la división social del trabajo.

Capital: Factor de producción compuesto por aquellos bienes durables destinados a la producción.

La persona propietaria del capital (capitalista) es dueña de los medios de producción, alquila brazos, organiza los medios de producción. De esta forma, la plusvalía se comienza a producir de un modo normal en el curso del proceso productivo.

El capital adquirió un rol fundamental en la esfera de la producción a partir del momento en que el capital pudo acumularse (y crecer) de manera continua, marcando el nacimiento del sistema de producción capitalista.

Sistema de producción: Modo de utilización y combinación de los factores productivos para llevar a cabo su transformación y posteriormente convertirlos en bienes y servicios.

Figura 1

■ Dueños del capital en distintas épocas



Fuente: Harnecker & Uribe (1979).

Marx propuso construir un modelo económico que explicase la evolución de dicho modo de producción. Según él, una sociedad basada en la producción simple de mercancías da paso al capitalismo: una sociedad caracterizada por la separación entre propietarios de los medios de producción (capitalistas) y los que solo poseen su fuerza de trabajo (trabajadores). En este sentido, Marx identificó dos rasgos diferenciales en este modo de producción:

- la propiedad privada de los medios de producción,
- la polarización de la sociedad en dos clases (capitalista y trabajadora).

Tales rasgos configuran un modo de producción: el capitalismo.

En resumen, se podría decir que el nacimiento del sistema de producción capitalista se debe principalmente a tres transformaciones económicas y sociales:

LA SEPARACIÓN ENTRE LOS PRODUCTORES (PERSONAS TRABAJADORAS) Y SUS MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y SUBSISTENCIA.

Ejemplos de esto puede observarse en la agricultura, por la expulsión de los pequeños campesinos de las tierras señoriales transformadas en praderas; por la apropiación privada de las reservas de tierras vírgenes, etc.

LA FORMACIÓN DE UNA CLASE SOCIAL QUE MONOPOLIZA LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN.

La aparición de esta clase supuso al principio una acumulación de capitales en forma de dinero y, después, una transformación de los medios de producción, los cuales son tan caros que solo aquellas personas con un capital considerable pueden adquirirlos.

LA TRANSFORMACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN MERCANCÍA.

Esta transformación surge con la aparición de una clase que no posee nada más que su fuerza de trabajo, y que está obligada a vender esta fuerza de trabajo a los propietarios de los medios de producción para poder subsistir.

Actualmente, en una sociedad capitalista, se espera que, equilibradamente, todo lo que se produce sea consumido, sin embargo, en la práctica esto no es siempre así. El exceso de producción lleva a que exista trabajo que no fue "útil", o también llamado trabajo innecesario, ya que produce

bienes que luego no serán consumidos. Por otro lado, en momentos en que se demanda más de lo que se produce, existe un incentivo a invertir más trabajo en la producción.

La lógica del sistema capitalista se basa en empresas que buscan alcanzar un sobrebeneficio. Para esto, las empresas buscan distintas formas de disminuir sus costos, lo que debería desencadenar procesos de innovación. De esta manera, pueden vender más barato que el resto de las empresas y obtener mayores beneficios.

Cuando una empresa logra ser más eficiente que las demás, puede alcanzar un sobrebeneficio. Con el pasar del tiempo, sin embargo, las demás empresas aprenderán del proceso y alcanzarán esa eficiencia. De esta forma, todas las empresas vuelven a ser igual de eficientes y desaparece el sobrebeneficio, iniciándose un nuevo ciclo permanentemente. Por lo tanto, la productividad que en un principio superaba el promedio, con el pasar del tiempo termina convirtiéndose en la productividad promedio de todas las empresas, lo que se traduce en la desaparición del sobrebeneficio.

En resumen, el comportamiento común de la empresa capitalista genérica se caracteriza por el hecho de que toda empresa desea alcanzar una productividad superior a la media para obtener un sobrebeneficio. Esto, a su vez, provoca un ajuste que hace desaparecer el sobrebeneficio gracias al aumento de la productividad promedio del trabajo.

Sin embargo, esta es la forma común de alcanzar el sobrebeneficio solo en un escenario de competencia perfecta.

Competencia perfecta: La competencia perfecta en un mercado significa que ninguno de los agentes puede influir en el precio del bien o servicio, es decir, tanto los vendedores como compradores son precio-aceptantes.

En la realidad, muchas veces no se observan condiciones de competencia perfecta. De hecho, en Chile es muy fácil notar la presencia de monopolios en distintas industrias y observar la apropiación de rentas monopólicas en el mercado. De esta forma, encontramos otra forma en que las empresas pueden alcanzar un sobrebeneficio: el monopolio.

Monopolio: Es una estructura de mercado en donde existe un único oferente de un cierto bien o servicio, es decir, una sola empresa domina todo el mercado de oferta.

La existencia de un monopolio significa que solo hay una empresa capaz de ofrecer un producto o servicio que no tiene sustitutos cercanos. De esta forma, los consumidores que desean adquirir el bien o servicio solo pueden acudir al monopolista, debiendo aceptar las condiciones que este impone y pagar el precio que el monopolista elija.

PERO, ¿ES ESTO REALMENTE ASÍ? ¿CÓMO FUNCIONA EL CASO CHILENO?

Una parte importante de la economía nacional está dominada por monopolios u oligopolios coludidos con claro poder de mercado; es decir, por mercados donde predomina una sola empresa o donde existen tres o cuatro empresas, que se reparten el mercado de manera más o menos coludida. Los mediáticos casos de colusión en las farmacias, en el mercado de los pollos, supermercados, del papel higiénico, pañales, entre muchos otros, son ejemplo de esto; también lo son aquellas industrias donde hay muy pocas empresas participantes, como las que entregan servicios de telefonía e internet, supermercados, o las AFP, cuyas tasas de rentabilidad sobre el patrimonio superan el 24%, en promedio, los últimos diez años.

Esto se observa en general, en gran parte de los sectores no transables, tales como el sector financiero, las farmacias, el retail, la salud privada, o el de las AFP, como se señaló anteriormente. Estos sectores están controlados por un número muy reducido de empresas con gran poder de mercado, lo que les permite obtener rentas económicas que elevan su rentabilidad a niveles muy superiores a lo que puede considerarse tasas normales de rentabilidad.

Ahora bien, el poder de mercado de las empresas en el producto final se propaga hacia el mercado laboral (aun cuando las empresas no tengan directamente poder en el mercado de trabajo); esto implica que las empresas pagan un salario menor al que resultaría de un mercado competitivo. En otras palabras, el poder de las empresas les permite generar una brecha entre el salario y el valor productivo añadido por cada trabajador (se rompe la igualdad “salario = productividad marginal del trabajo”, que profesa la teoría neoclásica). Esta discrepancia no solo implica una explotación del trabajador en un sentido estrictamente neoclásico (no marxista), sino que causa distorsiones adicionales y pérdidas de eficiencia económica.

Repercusiones del modelo económico

El modelo económico y el sistema de producción actual funcionan cotidianamente en base a una serie de características fundamentales que se podrían resumir en:

LA PRODUCCIÓN EN ESTE SISTEMA ES EXCLUSIVAMENTE UNA PRODUCCIÓN DE MERCANCÍAS. Por lo tanto, es una producción destinada a ser vendida en el mercado. Sin la venta de las mercancías producidas, los dueños del capital no pueden obtener la plusvalía producida por el trabajador, plusvalía que se encuentra contenida en el valor de las mercancías fabricadas.

EL PROCESO PRODUCTIVO SE BASA EN LA PROPIEDAD PRIVADA DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN. Esto significa que las fuerzas productivas (medios de producción y fuerza de trabajo) no pertenecen a la colectividad, sino que están divididas entre diferentes empresas, controladas por distintos grupos privilegiados (propietarios individuales, empresas familiares, sociedades anónimas o grupos financieros). Las decisiones sobre inversiones, que condicionan en gran medida la coyuntura económica, se toman en base al interés privado y de forma independiente por cada unidad económica.

LA PRODUCCIÓN SE REALIZA PARA EL MERCADO. La producción se basa fundamentalmente en el principio de “libre competencia”, desatendiendo otras consideraciones. La producción ya no depende de factores culturales ni de las necesidades particulares de la población. En la producción para el mercado, cada capital particular (cada propietario o cada grupo capitalista) se esfuerza por aumentar su utilidad y en acaparar la mayor parte posible del mercado, sin interesarse por las decisiones de los demás agentes económicos ni las necesidades de la sociedad.

EL OBJETIVO DE LA PRODUCCIÓN ES OBTENER EL MÁXIMO BENEFICIO. Para obtener beneficios, se deben poder vender las mercancías, ofreciéndolas en el mercado a un precio más bajo que el de la competencia. Para maximizar el beneficio, se va a buscar disminuir los costos de producción. De esta forma, bajo el látigo de la competencia, el sistema de producción se ve obligado a buscar el máximo de beneficio para poder desarrollar al máximo sus inversiones productivas.

LA ACUMULACIÓN ES LA BASE DEL SISTEMA. La lógica del sistema de producción actual genera que gran parte de la plusvalía sea acumulada y no consumida. Esto se traduce en que gran parte de la plusvalía extraída se acumula (productivamente), transformándose en capital, ya sea como máquinas, materias primas o mano de obra, mientras que solo una pequeña parte de esta plusvalía se destina a consumo privado (improductivamente).

Los dueños del capital buscan obtener el máximo de beneficio, para lo cual también se necesita incrementar al máximo la producción y disminuir los costos lo máximo posible. Luego, se supone que la competencia se encarga de realizar una selección entre las firmas. Solo las más productivas y rentables sobreviven. Aquellas que venden demasiado caro no logran maximizar beneficios y terminan desapareciendo, quiebran o son absorbidas por sus competidores. La competencia termina en una nivelación de las tasas de beneficio. Esto provoca que los capitales abandonen los sectores en los que el beneficio es menor a la media y se dirigen hacia los sectores con beneficio mayor a la media.

De esta forma, queda en claro que el sistema de producción se basa fundamentalmente en la maximización de beneficios. Para obtener

el máximo beneficio y aumentar la acumulación de capital, los dueños del capital deben reducir al máximo la parte del valor añadido por la fuerza de trabajo (lo que se ve representado en el salario). Este valor añadido por la fuerza de trabajo (que luego se traduce en el salario) es equivalente al total de horas de trabajo proporcionadas por el conjunto de las personas trabajadoras.

Dicho esto, los principales métodos para aumentar la parte de los dueños del capital (para aumentar la plusvalía de la que se apropian), se podrían resumir de la siguiente forma:

Figura 2

■ Plusvalía absoluta y relativa

MÉTODOS USADOS PARA AUMENTAR LA PLUSVALÍA

LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO; LA REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS

EL AUMENTO DE LA INTENSIDAD Y DE LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO EN LA ESFERA DE LOS BIENES DE CONSUMO

ESTO ES LO QUE MARX LLAMA EL INCREMENTO DE LA PLUSVALÍA ABSOLUTA



ESTO ES LO QUE MARX LLAMA EL INCREMENTO DE LA PLUSVALÍA RELATIVA

Fuente: Elaboración propia.

Con esto apreciamos que se pretende reducir el precio de las mercancías, pero lo que se esconde tras el precio barato de un producto son salarios irrisorios, horas extras impagas, derechos laborales violados, etc.

Junto a las características de su funcionamiento, el modo de producción capitalista evoluciona según ciertas tendencias.

- Concentración y centralización del capital. Las grandes empresas acaban con las pequeñas, que disponen de menos medios o no pueden beneficiarse de las ventajas de la producción en gran escala, ni tampoco pueden introducir técnicas más avanzadas y costosas. Este proceso da lugar a una concentración del capital ya que, al mismo tiempo, muchas empresas derrotadas en la competencia son absorbidas por sus competidoras victoriosas (centralización del capital).
- Proletarización progresiva de la población trabajadora. La centralización del capital implica que las personas que trabajan por su propia cuenta disminuyen constantemente y, por lo tanto, la parte de la población trabajadora obligada a vender su fuerza de trabajo para poder subsistir aumenta continuamente.
- Aumento de la composición orgánica del capital. El capital puede ser dividido en dos partes.
 1. *La primera parte sirve para comprar máquinas, edificios o materias primas, y su valor permanece constante en el transcurso de la producción. En este caso, el valor no aumenta, sino que es simplemente conservado por la fuerza de trabajo. Marx la llamó el capital constante.*
 2. *La segunda sirve para la compra de la fuerza de trabajo, para el pago de los salarios. Marx la llamó el capital variable, y es lo que produce plusvalía. La composición orgánica es la razón entre ambas partes (cte./var.). Por lo tanto, esto significa que el capital constante irá aumentando y/o el capital variable irá disminuyendo.*
- Tendencia a la baja de la tasa media de beneficio. Si la composición orgánica del capital aumenta, el beneficio tiende a bajar en relación al capital total, ya que solo el capital variable (trabajo humano) produce valor y, por ende, plusvalía y beneficio.
- Socialización objetiva de la producción. Al principio de la producción mercantil cada empresa era una célula independiente; solo se establecían relaciones pasajeras con proveedores y clientes. Cuanto más evoluciona el régimen capitalista, más se van tejiendo lazos de interdependencia duraderos entre empresas y sectores de distintos países. Esto significará que una crisis en un sector determinado repercutirá en todos los sectores.



III. ¿Cómo se distribuye la riqueza? ¿Qué es la desigualdad y cuál es su origen?

Relación entre distribución de riqueza e ingreso con la desigualdad

Según la OCDE, la desigualdad económica es el distinto reparto de los ingresos, los activos o el bienestar entre el conjunto de habitantes. Entonces, la desigualdad económica se refleja en una disponibilidad de recursos económicos dispar entre los individuos de la sociedad, además de un reparto inequitativo de riquezas. Por esto, cada vez es mayor la brecha entre individuos ricos y pobres, y cada vez son más diferentes las oportunidades de unos y otros.

Una distribución desigual del ingreso y la riqueza da lugar a un círculo vicioso que conduce a más desigualdades. Por ejemplo, en Chile podemos observar una gran desigualdad en el acceso a educación, salud, vivienda, en las oportunidades de trabajo, en el uso de la tierra y agua y otras energías, etc.

Pero, ¿cuál es la diferencia entre ingreso y riqueza?

Muchas veces se habla de la distribución del ingreso y de la riqueza como si fueran lo mismo, sin embargo, no lo son. Por un lado, el ingreso es un flujo de dinero que, en muchos casos, se recibe mensualmente como, por ejemplo, un sueldo. Por otro lado, la riqueza es un stock

igual a todos los activos (lo que una persona tiene), menos los pasivos (todo lo que una persona debe). Los activos pueden tener la forma de bienes físicos, como un campo, un comercio, una fábrica o un camión, o de activos financieros, como acciones, bonos del gobierno, depósitos en bancos, por ejemplo, menos los préstamos que pueda tener, y todo ello constituirá capital o riqueza.

Los ingresos del capital van a contribuir a incrementar el stock de capital o la riqueza. La distribución de ingresos y riqueza está definida por las relaciones de poder entre el trabajo y el capital, y las instituciones y leyes que se van conformando en un proceso histórico.

Distribución funcional del ingreso: Se refiere al reparto del ingreso entre los factores de la producción, fundamentalmente, el trabajo y el capital.

En consecuencia, cuando se habla de distribución de la riqueza se está hablando de la distribución del capital entre la población, por eso siempre se dice que la riqueza está más concentrada que el ingreso, porque parte de la población no tiene capital o bienes significativos y mucho menos, activos financieros. Entonces, sus ingresos solo dependen de su trabajo (si trabaja) o de asignaciones de programas sociales (si las recibe).

Mediciones de desigualdad y distribución de la riqueza en Chile

¿Cómo se mide la desigualdad? Para poder tener mediciones de desigualdad, las fuentes de información son un elemento fundamental. Luego de obtener datos fidedignos, se deben analizar y procesar para lograr construir indicadores de desigualdad que permitan hacer un diagnóstico de la desigualdad en el país.

Indicador de desigualdad: Es una cifra obtenida en base a datos recolectados de la población, que se usa para mostrar la desigualdad observada en una población determinada. Usualmente, se expresa en porcentajes.

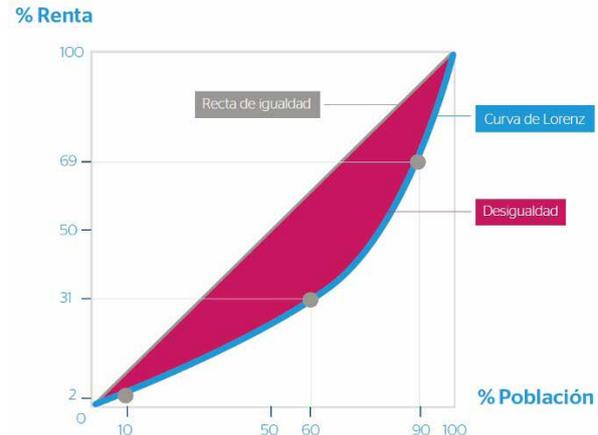
Algunos ejemplos de indicadores de desigualdad son los siguientes:

- Índice de Gini.
- Razones de quintiles o deciles.
- Fracción que se lleva (o gana) el x% de la población.
- Índice de Theil.
- Elasticidad intergeneracional (movilidad de ingresos).

Índice de Gini: Indicador usado para medir la desigualdad de ingresos dentro de un país. El índice corresponde a un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y donde el valor 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y las demás, ninguno).

Figura 3

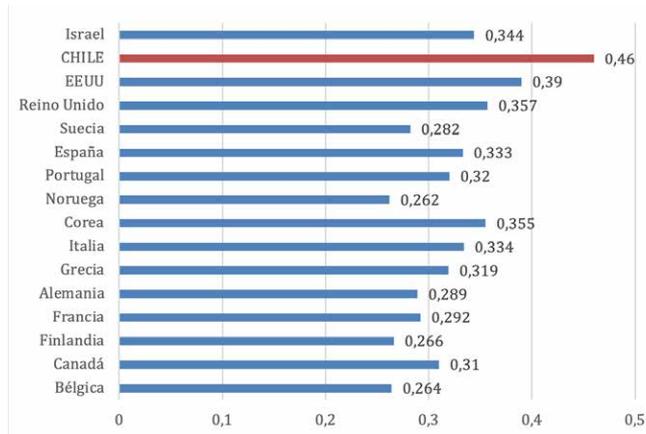
■ Índice Gini



Generalmente, este es el indicador más utilizado. A continuación, se muestra el índice de Gini para una serie de países OCDE.

Figura 4

■ Índice Gini países OCDE 2017

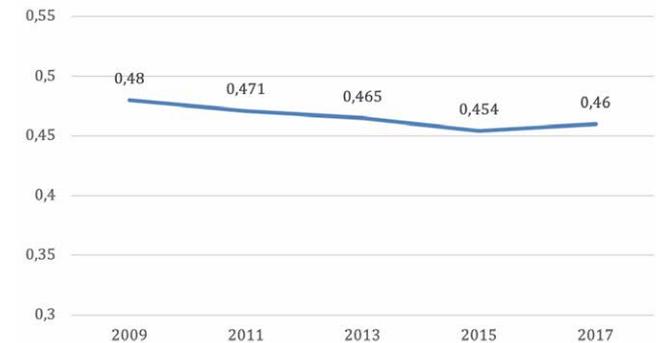


Fuente: Income inequality, OECD.

Al centrarse en Chile, se puede analizar la evolución de la desigualdad en los últimos años.

Figura 5

■ Evolución índice Gini Chile 2009-2017

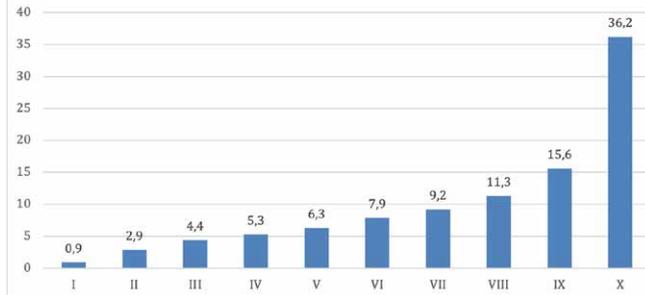


Fuente: Income inequality, OECD.

Ahora nos podemos centrar en la distribución del ingreso entre diferentes partes de la población, analizando por deciles (cuando la población se divide en 10 partes iguales a partir de una característica distinguible como ingresos, es decir, un decil es un décimo de la población muestral analizada).

Figura 6

■ **Distribución del ingreso del trabajo de hogares según decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 2017**



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2017.

Este gráfico muestra el porcentaje de ingresos que se lleva cada decil de la población, donde el 10% más rico (decil 10) se lleva el 36,2% del total de los ingresos del país.

También podemos analizar la distribución del ingreso usando cifras absolutas y no porcentajes acumulados. A continuación, se presenta un gráfico que muestra el promedio de los ingresos del trabajo del hogar para cada decil.

Figura 7

■ **Ingreso del trabajo promedio del hogar por decil de ingreso autónomo per cápita del hogar, 2017**



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2017.

Aquí se observa nuevamente la gran diferencia de ingresos entre deciles. Primero, el ingreso laboral del hogar promedio a nivel país es de \$776.999. Con esto, vemos que los siete primeros deciles presentan un ingreso menor al promedio nacional. Segundo, mientras que el 70% de los hogares gana menos que el promedio, el decil más rico cuenta con ingresos que representan más del triple del promedio nacional, más del doble que el noveno decil y más de 30 veces el ingreso del primer decil (más pobre).

Con esto podemos observar que existe una tremenda concentración del ingreso en el décimo decil. Pero, ¿es suficiente analizar ese 10% más rico? En un país donde se esconde tanta desigualdad como en Chile, es aún más importante analizar la distribución del ingreso en porcentajes aún más pequeños.

Cabe mencionar que para medir correctamente la dinámica de la desigualdad, es necesario contar con datos administrativos, como declaraciones de impuestos. Con esto, es posible conocer los verdaderos ingresos de los sectores más ricos. Recordemos que las personas pueden recibir ingresos del trabajo y/o del capital que poseen. La riqueza de los sectores más ricos proviene principalmente de su capital (ej.: participación en empresas), algo difícil de cuantificar. En Chile, ambos ingresos (trabajo y capital) deben pagar impuestos, pero en el caso de los ingresos del capital, las personas solo pagan por las utilidades que retiran de la empresa y no por las que reinvierten, lo que dificulta aún más cuantificar sus ingresos.

Es por esto que vale la pena analizar cuánto de los ingresos del país se lleva el 1% más rico de Chile. En este sentido, el estudio de López, Figueroa y Gutiérrez (2016) concluye que desde 2004 el 1% se ha llevado más del 25% del ingreso del país, lo que significa que la desigualdad se ha mantenido en niveles considerablemente altos las últimas décadas.

Además, es muy ilustrador ponderar las diferencias entre los más pobres y más ricos. En Chile, el 10% más pobre (2 millones

de personas, aprox.) vive con un ingreso mensual promedio por hogar de \$190.710, mientras que el 10% más rico vive con un monto mensual promedio de \$3.230.016. Como fue señalado anteriormente, dentro de este 10% más rico las diferencias en distribución son aún mayores (por ejemplo, lo que se llevaría el 1% más rico). Por su parte, el 50% de la población de Chile vive con un ingreso por hogar menor a \$680.000 (OPES, 2020).

Evolución de la desigualdad y modelo de producción

En las últimas décadas, es importante considerar ciertos fenómenos asociados con la expansión mundial del capitalismo. Estos fenómenos incluyen la movilidad del capital, la dislocación del proceso productivo, cambios en la división internacional del trabajo y mayor desarrollo del sector servicios apoyado en los avances científico-tecnológicos.

Todos estos fenómenos dan cuenta de dos realidades que conviven, pero son muy distintas. Por un lado, existen países desarrollados con un modelo posmoderno, de alta productividad, redistributivo y más equitativo. Por otro lado, encontramos muchas naciones atrasadas y desiguales, que se caracterizan por un modelo de producción empobrecedor que favorece la concentración de riqueza y fomenta la desigualdad, lo que termina produciendo un estancamiento económico.

Cabe destacar que la desigualdad tiene implicancias desde el nacimiento de las personas. En este sentido, las condiciones iniciales de inequidad significan que una creciente cantidad de personas queda excluida de los beneficios del desarrollo.

A continuación, se exponen hechos de distintas etapas históricas de Chile, caracterizando la evolución de la desigualdad en cada periodo, para luego explicar cómo esa desigualdad depende fuertemente del modelo de producción. Al respecto, hay que mencionar que Chile presenta una desigualdad históricamente alta, pero con variaciones.

Entre 1903 y 1913, el 1% se apropió del 55% del crecimiento de la economía. En control del Estado por parte de una élite y su apropiación de la minería del salitre, le permitió captar parte importante del ingreso derivado de tal explotación.

El periodo comprendido entre 1913 y 1938 fue de muy bajo crecimiento, debido principalmente al término del ciclo del salitre (además de crisis y guerra mundial). Hubo también un auge de la articulación sindical, que tuvo un efecto en la desigualdad. Luego, desde el nacimiento del Frente Popular hasta 1973 hubo un aumento del rol del Estado en la economía, con un importante proceso de urbanización e industrialización, junto con un auge de la acción sindical. A su vez, la desigualdad disminuyó debido a distintas razones, como la pérdida de relevancia de la agricultura, el aumento de empleados (clase media), el incremento del salario mínimo y la reforma agraria.

Con el golpe de Estado, el periodo de la dictadura se caracterizó por un bajo crecimiento, un aumento de la desigualdad y una gran represión, además de un claro desincentivo al sindicalismo, apreciándose una dramática caída en el nivel de sindicalización.

Explicado lo anterior, se puede afirmar que el proceso de concentración del ingreso y la riqueza en Chile, y la consiguiente desigualdad extrema que existe en nuestro país, se puede explicar por estas tremendas diferencias.

¿QUIERES SABER MÁS?

El 2007, David Harvey publicó un libro que describe la genealogía del neoliberalismo como la construcción de un arma de consenso ideológico y de un instrumental de gestión macroeconómica y de ordenación macroeconómica de la empresa y del Estado.

Aquí, el autor muestra cómo el neoliberalismo configuró una contundente y articulada respuesta política concebida por las clases dominantes globales para disciplinar y restaurar los parámetros de explotación considerados razonables tras la segunda guerra mundial.

Harvey, D. (2007). Breve historia del neoliberalismo: <https://www.cntchile.cl/assets/breve-historia-del-neoliberalismo-de-david-harvey.pdf>

IV. ¿Qué relación hay entre sindicalismo y economía?

Impacto del sindicalismo en la economía

Luego de explicar y reflexionar sobre el contenido de las secciones anteriores, ahora es necesario detenerse en el sindicato y entender cómo se relaciona con la economía y la sociedad.

En base a lo visto anteriormente, se podría afirmar que un sindicato es un actor político que cumple un rol muy importante en su búsqueda por aunar las fuerzas necesarias para lograr una redistribución del valor más justa del valor del trabajo de las personas, luego del robo cotidiano de plusvalía a los trabajadores por parte de los dueños del capital. Esto convierte al sindicalismo en una herramienta con mayor incidencia, pudiendo ser partícipe de la generación de políticas públicas y fomentando la participación ciudadana, dotando de legitimidad ciudadana a distintas propuestas laborales. Es decir, se le otorga al sindicalismo un papel fundamental en la consecución del bienestar para las personas.

Uno de los principales tópicos de la negociación colectiva se relaciona con la negociación de los salarios, lo que impacta de forma directa en la distribución del ingreso dentro de los países. Una mayor cobertura de la negociación colectiva se observa de forma más frecuente en países con mejor distribución del ingreso

(menor valor del coeficiente de Gini). La restricción de la negociación colectiva a nivel de empresa y el bajo nivel de afiliación de los trabajadores en el país limita aún más el poder de negociación de los/as trabajadores. Esto subraya la importancia de la negociación colectiva y el fortalecimiento del poder de negociación de los sindicatos como un importante mecanismo para la reducción de las grandes brechas en la distribución del ingreso hoy presentes en Chile.

La desigualdad en la distribución aumentó con la pérdida de poder de las asociaciones obreras y del número de afiliados. Incluso en algunos lugares se prohibió, por ejemplo, que los trabajadores del Estado se organizaran en asociaciones, y en otros se dificulta y se persigue a las organizaciones obreras.

En este sentido, Chile no se queda atrás. Uno de los principales objetivos del plan laboral de 1979, que dio origen al actual sistema de relaciones laborales redactado en el Código del Trabajo, fue debilitar el poder de los sindicatos y su rol en la negociación colectiva. La negociación colectiva restringida permite el reemplazo de trabajadores en huelga, la existencia de grupos negociadores, como organizaciones paralelas al sindicato, para celebrar contratos

colectivos, la facultad del empleador para extender los beneficios de la negociación colectiva a trabajadores que no participaron del proceso, entre otros elementos que en su conjunto han desincentivado la afiliación de trabajadores/as a los sindicatos, dejando a Chile con una tasa de afiliación muy inferior al promedio de los demás países de la OECD.

De hecho, desde 1990 la tasa de sindicalización mostró una tendencia a la baja hasta el 2000, y hasta el 2011 era menor al 16%. Actualmente, la información entregada en el reporte del Consejo Superior Laboral, ente encargado de monitorear la reforma laboral de 2017, muestra una tasa de sindicalización del 20,6% el 2018 en Chile.

Si se compara con los países de la OCDE –en su reporte 2019–, la tasa de sindicalización en Chile se ubica por debajo de su promedio, que es de 30%. Supera a países como Holanda (19,8%), Portugal (19,5%), Alemania (19,2%) y Colombia (18,5%), pero se encuentra muy lejos de naciones como Islandia (92,8%), Dinamarca (71,7%), Suecia (71,7%) y Finlandia (65,3%).

En Chile, la mayoría de los contratos son celebrados a nivel individual entre empleador y trabajador lo cual, dada la gran diferencia entre los poderes de negociación entre ambos, redundan en contratos de mayor ventaja para los empleadores. La tasa de cobertura de la negociación colectiva ronda el 20%, que equivale a menos de la mitad del promedio de los demás países de la OECD. Esta cifra es bastante cercana a la tasa de afiliación sindical, lo cual indica la

importancia del sindicato como representante de los trabajadores en el proceso de mejoras en las condiciones laborales a través de la negociación colectiva.

Los sindicatos han sido marginados del debate público. Esto se puede observar en políticas públicas que carecen de sentido en la ciudadanía sin responder a las necesidades de la gente. En consecuencia, cuando se legisla escuchando a una sola parte (el empresariado), es altamente probable que surjan políticas que no solo son ilegítimas para la ciudadanía, sino también altamente dañinas para los y las trabajadoras.

Por todo lo anterior, podemos observar que el sindicalismo tiene diversas implicancias. Uno de los principales impactos tiene que ver con la capacidad de redistribución, para poder atacar y disminuir la desigualdad. Pero no solo esto, el sindicalismo también permite dotar de contenido las propuestas laborales y guiar políticas públicas para alinearlas con las necesidades reales de la ciudadanía.

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Harnecker, M. & Uribe, A. (1979). Explotados y explotadores [Cuadernos de educación popular nro. 1]. Akal.

Harvey, D. (2015). Breve historia del neoliberalismo. Akal.

López, R. E., Figueroa, E., & Gutiérrez, P. (2016). Fundamental accrued capital gains and the measurement of top incomes: an application to Chile. *Journal of Economic Inequality*, 14 (4), 379-394.

Mandel, E. (1975). Iniciación a la economía marxista. Nova Terra.

Marx, K., & Engels, F. (1967). *Capital: A critique of political economy*. International Publishers.

Ministerio de Desarrollo Social (2017). Síntesis de Resultados: Ingresos de los hogares, Observatorio Social. Encuesta Casen 2006-2017. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>

Observatorio de Políticas Económicas, OPES (2020). 38 cifras que definen Chile. <https://www.38cifras.cl>

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Alianza.

Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD (2019). *Income inequality*. <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>



CAPÍTULO 2.

Ignacio silva neira²

Nociones de economía para el ejercicio sindical

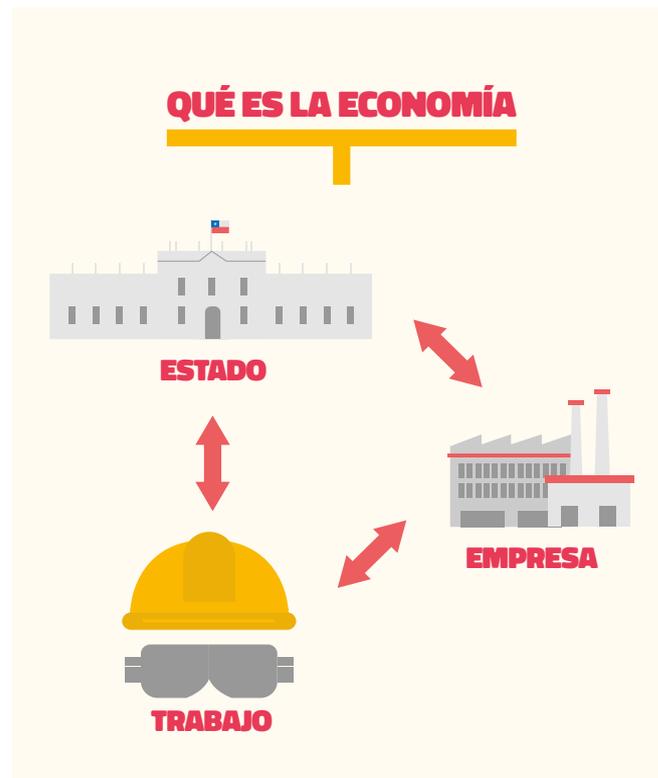
2 Economista y Magister en Análisis Económico de la Universidad de Chile. Magister en Economía Internacional en Berlin School of Economics and Law. Director Ejecutivo del Observatorio de Políticas Económicas (OPES).



En el presente capítulo estudiaremos algo que suele considerarse difícil: “economía”. Siempre nos han mostrado la economía como algo lejano, revestido de un lenguaje complejo, como si quisieran que no nos involucráramos ni comprendiéramos los fenómenos involucrados. Muchas veces los conceptos nos asustan y dejamos a los y las economistas que respondan sobre su especialidad. Pero, ¿es posible que parte de esa dificultad se deba a que nos quieren excluir del debate? ¿Realmente no podemos hablar de economía las personas comunes y corrientes? La respuesta es clara: sí podemos hablar de economía. La economía la hacemos todos y todas, todos los días. La practicamos cuando vamos a comprar, cuando trabajamos, cuando hacemos las tareas del hogar, etc.

En este capítulo se expondrán algunos de los principales conceptos económicos. El objetivo no es reproducir la economía como la conocemos hoy, si no conocer cómo se hace economía para, en un futuro, poder transformarla.

¿Qué veremos en este capítulo?



I. ¿Qué es la economía?

La palabra economía proviene de la palabra griega οἰκονομία (oikonomía); οἶκος (oikos) significa “hogar” y νέμειν (némein), “administración”: “administración del hogar”; de esta forma, la idea de economía tiene su origen asociado a la organización y planificación de los recursos con los que cuenta un grupo de individuos.

Sin embargo, la economía como la ciencia que conocemos hoy en día, si bien carece de un origen exacto, se identifica con los aportes realizados por el filósofo escocés Adam Smith, que en siglo XVIII comenzó a preguntarse sobre el origen de la riqueza entre los países y por qué unos países eran más ricos que otros, cuestionamiento que lo condujo a desarrollar la discusión en torno al origen del valor (concepto que será abordado en el siguiente capítulo), dando inicio a una importante corriente de pensamiento económico asociada al libre mercado.

“No es de la benevolencia del carnicero, cervecero o panadero de donde obtendremos nuestra cena, sino de su preocupación por sus propios intereses.”

—Adam Smith, 1794.

Libre mercado: Forma de organización de una economía en la cual el resultado de qué producir, cuánto producir y cómo producir se resuelve a partir de la interacción de los individuos actuando individualmente.

De acuerdo con esta corriente de pensamiento, el mercado es la institución central en el estudio de la economía, ya que en él interactúan los agentes, se resuelven los conflictos económicos y se distribuyen los recursos: quiénes compran, qué se produce y cuánto se produce son las respuestas que se encuentran en el mercado. Quienes quieren vender, ofrecen lo que más les conviene para obtener un beneficio, mientras que, por otro lado, los consumidores deciden cómo satisfacer sus necesidades mediante la compra de bienes y servicios que desean consumir.

Ya en el año 1932, el economista Lionel Robbins, en su Ensayo sobre la naturaleza y significación de la ciencia económica, afirmó que la economía es "la ciencia que estudia el comportamiento humano como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos" (p. 23).

Es claro que esta forma de definir la economía no es la única, sin embargo, es importante conocerla porque es la definición más usada en el estudio de la economía en la actualidad. Gregory Mankiw, autor de uno de los principales textos de estudio utilizado

en la gran mayoría de las universidades, define la economía como "el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos escasos" (p. 4).

¿Por qué es importante la definición?

Entender la economía de esta forma refleja la orientación del actual consenso económico neoliberal, de los problemas que busca resolver y el objeto de estudio de esta ciencia. Es por esta razón que el estudio de la ciencia económica en la actualidad se ha centrado en el análisis del mercado como la institución clave y en la búsqueda de soluciones a los problemas socio-económicos a partir del equilibrio de mercado. Aumentar la producción lo máximo posible y resolver el problema de la escasez ha sido el foco de los economistas en las últimas décadas. En ese camino, la ciencia económica se ha presentado como una ciencia exacta –tal como la biología o la química–, y, por ende, ha desarrollado sus métodos de investigación como si así lo fuera.

El desarrollo de las metodologías aplicadas en la estadística ha sido muchas veces el mismo foco del estudio de la academia. De este modo, se han dejado de lado aspectos particularmente importantes, como la distribución del poder, la apropiación desigual de la riqueza y la sustentabilidad ambiental, entre otros. Los y las economistas se han dedicado a profundizar sus métodos de investigación, incorporando de forma estructural la estadística

y la econometría, olvidándose de los problemas económicos fundamentales que esta ciencia debería resolver. De esta forma, la distribución, la producción sustentable o la calidad del empleo, muchas veces pasan a segundo plano en especial cuando los y las economistas tratan de responder preguntas de otras ciencias, ofreciendo desde la economía los mejores métodos de investigación empíricos.

El economista Ha-Joon Chang, en su libro *Economía para el 99%* de la población, explica que, si bien parece obvio que la economía es el estudio de la actividad económica, los y las economistas se han dedicado a estudiar sobre “la vida, el universo y todo lo demás” (p. 27), y en ese camino han olvidado elementos fundamentales como la distribución de la riqueza, la producción económica, la desigualdad y el comercio. Si la actividad económica es la principal tarea de los economistas, ¿por qué han fracasado tanto en predecir y entender las crisis financieras? ¿Por qué existen persistentes problemas de pobreza y desigualdad? Tal vez la respuesta existe, pero está siendo buscada en el lugar equivocado.

¿Cómo se entiende e interpreta la economía? Interpretaciones más usadas

Luego de haber aprendido sobre qué se entiende por economía, a continuación, serán presentados algunos de los principales indicadores usados para analizar la situación económica de los países.

El producto interno bruto, la inflación y el desempleo son algunos de los indicadores más usados por los economistas para referirse a “la salud” de la economía. Si bien cada uno de ellos es usado como si fuera una verdad absoluta y la única forma de interpretar la economía, la realidad es que son índices que responden a la actual visión dominante en la economía. Lo importante de conocer y entender estos indicadores, radica en tener la capacidad de saber por qué son usados, cuáles son sus limitaciones y cuáles son sus reales alcances que condicionan las políticas públicas de un país.

¿Qué es el producto interno bruto?

Producto interno bruto: Total de los bienes y servicios producidos en un país, en un año.

El Producto interno bruto nos muestra que tan “grande” es la economía, indicando la suma de todos los bienes que se vendieron en el país, las casas y edificios que se construyeron, las máquinas que se vendieron, lo que gastó el Estado en servicios públicos, las toneladas de cobre que se exportaron, entre muchas otras cosas.

Otra forma de verlo, muy útil para entender cómo se genera la riqueza desde una perspectiva distributiva, es apreciar el PIB a

través de su distribución funcional. A diferencia de apreciar el total de bienes y servicios producidos, se puede ponderar los ingresos que tuvieron todos los miembros de la sociedad y quiénes son quienes compran todos esos bienes. El PIB, medido como su distribución funcional, sería equivalente a: el total de salarios (ingresos de los trabajadores), el total de las utilidades (ingresos finales de las empresas) y el total de la recaudación fiscal (ingreso del Estado).

| Figura 1

■ Producto interno bruto



| Fuente: Elaboración propia.

Ambas formas entregan el mismo resultado: el total de ingresos será igual al total de gastos. Sin embargo, mirarlo de una forma u otra dependerá de la situación que queramos interpretar.

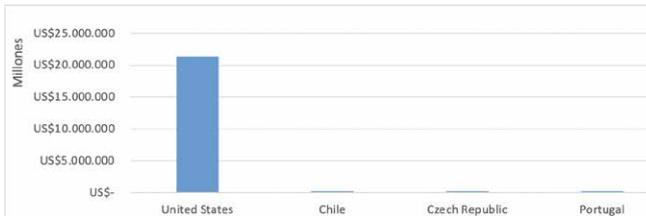
¿Para qué se utiliza?

El PIB se utiliza para obtener información sobre la riqueza de los países, por lo que se transforma en un indicador de qué tan "rico" es un país. En este sentido, cada nación busca alcanzar el mayor PIB posible, para poder demostrar de esta forma su nivel de desarrollo.

A modo de ejemplo, podríamos destacar el caso de Estados Unidos. No es casual que este país ostente un claro liderazgo económico a nivel mundial desde la Segunda Guerra Mundial. Como se aprecia en la figura 2, Estados Unidos es el país que posee el PIB más grande del mundo, además del mayor poder militar. Todo esto se traduce en que Estados Unidos domina la economía internacional, estableciendo relaciones comerciales desiguales con el resto de los países, en especial, con países más pequeños, como los latinoamericanos.

Figura 2

■ Producto interno bruto (en miles), 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de World DataBank.

El PIB de Chile al año 2019 fue de 282.318 millones de dólares, algo similar a países como Portugal o República Checa. Por otro lado, Estados Unidos tuvo un PIB de 21.374.418 millones de dólares.

■ ¿Mucha diferencia? ¿Sirve esta comparación?

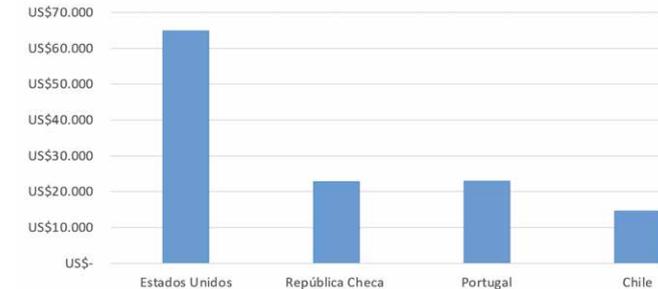
El PIB de Estados Unidos es muy superior al de Chile, lo que no se debe únicamente a avances tecnológicos o a una mayor capacidad de producción, sino que se explica en gran medida debido a que su población es mucho mayor a la de Chile. Más gente trabajando implica que se producirán más bienes y servicios. Es por esto que el PIB per cápita es útil para comparar distintos países, ya que nos indica cuál debería ser el total de PIB por cada persona que habita en el país.

■ PIB per cápita

Es el resultado de la división del total del PIB de un país (se toma el valor de toda la riqueza de un país) por cada habitante (número total de personas dentro en un país).

Figura 3

■ PIB per cápita, 2019



Fuente: Elaboración propia con datos de World DataBank.

Cuando observamos el PIB per cápita, la diferencia sigue existiendo pero en menor escala. Ahora sabemos cuántos bienes y servicios se produjeron en Chile el 2019 por cada habitante del país. La diferencia con Estados Unidos, si bien es menor, sigue siendo considerable.

■ ¿Qué pasa con Portugal y República Checa?

En el primer gráfico veíamos que Chile contaba con un PIB en el año 2019 similar al de República Checa y Portugal, sin embargo, al comparar el PIB per cápita apareció una gran diferencia entre ellos. Esto se explica porque tanto República Checa como Portugal poseen una población menor que Chile, y por ende, el mismo nivel de PIB se distribuye entre menos población. Con esto, podemos ver la cantidad de bienes y servicios disponibles en un país por habitante. Continuando con el ejemplo anterior, si bien, Chile, Portugal y República Checa son economías de un tamaño similar, el nivel de vida al que puede acceder una persona promedio en estos dos últimos países puede resultar mayor que en el caso de Chile.

■ ¿Qué limitaciones tiene el PIB?

- Una de las limitaciones más importantes del PIB es que no mide el nivel de desigualdad de los países. Al ser un indicador del total de bienes y servicios producidos en un año, no entrega información alguna sobre quién consume esos productos. Como decía el poeta Nicanor Parra: "Hay dos panes. Usted se come dos. Yo, ninguno. Consumo promedio: un pan por persona".
- Gran parte de los economistas, siguiendo la teórica neoclásica, argumentan que la desigualdad no debería ser el objetivo en la reproducción de los medios sociales de vida, sino la maximización del PIB, ya que luego existirá el llamado "chorreo". Según afirma Mankiw en su libro de introducción a la economía, el libre mercado permitirá producir una mayor cantidad de bienes, proceso que se

verá perjudicado si se produce algún tipo de intervención para redistribuir a favor de la igualdad. Los deciles más bajos de la población estarán en una mejor posición cuando "la torta (riqueza) es más grande", que cuando es más pequeña y se reparte de forma equitativa. Por esta razón, el crecimiento del PIB es uno de los parámetros más relevantes para la teoría económica.

- No importa cómo se divida la torta; si esta es más grande, todos estarán mejor. A pesar de que esta premisa ha sido una guía en la política económica neoliberal, ha comenzado a ser cuestionada ante la evidencia de que mayores niveles de desigualdad dificultan el crecimiento de largo plazo. Sociedades con mayores niveles de confianza y cooperación (construidas a partir de menores diferencias salariales), mayores prestaciones de salud y educación o menores gastos en "seguridad" para las personas más ricas (Jayadev y Bowles, 2006) pueden ser razones para explicar esta tendencia. A pesar de esto, Thomas Piketty (2014) concluye que el capitalismo tiende a la desigualdad debido a que las ganancias del capital son mayores que lo que crece la economía en el largo plazo.
- El PIB considera los bienes y servicios que fueron comercializados y vendidos en el mercado, sin embargo, mucha gente trabaja en labores que no crean productos directamente comercializables en el mercado y por ende no existe un precio para ellos. Es por esta razón que existe trabajo no remunerado que, a pesar de ser necesario para la reproducción y funcionamiento de la sociedad, no es medido en el PIB de los países. Dentro de esta categoría encontramos principalmente las labores de cuidado y trabajo dentro del hogar, actividades realizadas principalmente por mujeres.

¿Qué es la inflación?

La inflación es el aumento general de precios. No hay muchas palabras más para definir qué es la inflación, pero si hay muchas formas para interpretar sus efectos en la economía y cuán perjudicial puede ser para la estabilidad económica de un país.

A partir de esta definición general, la tasa de inflación es comúnmente calculada según la variación de los precios de los bienes y servicios más usados por la población. En Chile, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es el encargado de calcular una de las mediciones de inflación más usadas, el llamado Índice de precios al consumidor (IPC).

Índice de precios al consumidor (IPC)

“Indicador económico que mide mes a mes la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares urbanos del conjunto de las capitales regionales y sus zonas conurbadas dentro de las fronteras del país”. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

¿Para qué se utiliza?

Con la inflación se puede observar cuánto aumentó el costo de vida en un país. Si un determinado salario se mantiene constante a través del tiempo, no quiere decir que la cantidad de bienes y servicios que

se puede comprar con ese salario también se mantenga constante. Si la tasa de inflación es positiva y el salario no aumenta para un determinado mes, el trabajador o trabajadora no podrá acceder a los mismos productos y servicios que adquirió el mes anterior. Es por esta razón que el IPC es una herramienta fundamental en una negociación colectiva, ya que muestra el piso mínimo que debería aumentar un salario para que los y las trabajadoras no se vean perjudicados por el aumento de precios en la economía.

Por ejemplo, si el helado Centella costaba 100 pesos el año 1998, se debe ingresar aquel precio en “valor a ajustar” en el periodo inicial y el final, en el periodo a comparar. De esta forma, la calculadora nos dice que el valor del Centella del periodo enero 1998, corregido por inflación a la fecha de agosto 2020, es de 203 pesos. Es por esto que si vemos un Centella a un precio mayor a 203 pesos, quiere decir que el helado es más caro hoy que en año 1998, mientras que si lo vemos a un precio menor, sería más barato, en términos reales.

¿CÓMO PUEDO CALCULAR EL AUMENTO SALARIAL A PARTIR DE LA TASA DE INFLACIÓN?

$$\text{Salario}_{\text{año1}} \times (1 + \text{Variación IPC anual}) = \text{Salario real}_{\text{año2}}$$

Para conocer cuál debería ser mi salario ajustado por inflación, es necesario multiplicar el salario de un año por la tasa de inflación, la que se expresa en la variación del IPC publicado por el INE. De esta manera, puedo saber cuál sería mi salario al año siguiente que me permitiría comprar exactamente los mismos bienes y servicios que el año anterior.

Información útil: El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en su página web posee una herramienta digital llamada "Calculadora IPC". Esta herramienta permite convertir precios de años pasados a precios actuales.

Ingresar aquí para ingresar los valores que quieras: <https://calculadoraipc.ine.cl>

De esta manera, la inflación (medida como IPC), es importante pero nunca suficiente. La inflación es un mínimo estándar en el cual los salarios deben subir de forma constante. Si un salario no sube a medida que sube la inflación, eso significa que el salario en términos reales disminuyó, ya que puedo comprar menos bienes y servicios que antes. Teniendo esto como mínimo, es importante que cada aumento salarial tenga como base el aumento de la inflación, y que sobre este puedan incorporarse aumentos salariales que retribuyan los aumentos en productividad, utilidad, esfuerzo, entre otros.

¿Qué razones ves en tu trabajo por las que tu salario debería aumentar? ¿Por qué es importante la inflación?

A partir de lo visto anteriormente, podemos sostener que la inflación es central para una negociación colectiva que, además, tiene enormes implicancias a nivel de economía política.

La actual política económica, basada en la teoría neoclásica, contempla la inflación como uno de los peores males que puede azotar la estabilidad económica debido a sus efectos negativos sobre la estabilidad monetaria, el desincentivo al ahorro y el deterioro de la inversión. Es por esta razón que el principal objetivo del Banco Central de Chile consiste en alcanzar una determinada tasa de inflación, una tasa positiva pero baja. De esta manera, la emisión monetaria, es decir la creación de billetes y monedas realizada por el Banco Central para que circulen en la economía, está restringida por la tasa de inflación objetivo, basada en la idea de que mientras más billetes y monedas circulen, mayor será la inflación.

A pesar de esto, los economistas aseguran que es útil para la economía no eliminar del todo la inflación, sino más bien mantener de forma estable una tasa baja menor al 5%.

José de Gregorio, expresidente del Banco Central de Chile, autor de uno de los textos de estudio más usados en las universidades chilenas, explica que uno de los beneficios de la inflación (baja) es su capacidad de disminuir los salarios reales de los trabajadores y trabajadoras de un país:

La inflación baja, pero positiva, “lubrica” el funcionamiento del mercado del trabajo y de bienes. En un mundo con rigideces de precios es más fácil bajar salarios reales con un aumento del nivel de precios que con la caída de salarios nominales

De Gregorio, 2012, p. 441.

Sin embargo, esta idea ha sido cuestionada por otras corrientes económicas. En el año 1958, el economista William Phillips observó una relación negativa entre inflación y desempleo, instalando así la idea de que un mayor nivel de inflación generaba un efecto activador dentro de la economía, disminuyendo el desempleo. Esto se explica porque las empresas observan que los precios aumentan y, por ende, deciden contratar más trabajadores y producir más.

Por otro lado, nuevas corrientes, que se desprenden de las teorías del economista inglés Lord Maynard Keynes, en particular, las poskeynesianas, afirman que la inflación no es el resultado de la cantidad de billetes que imprime el banco central, sino más bien el resultado de conflictos de clase, determinado en la distribución entre trabajo y capital en el mercado laboral. Por esta razón, el banco central podría aumentar la cantidad de dinero para activar

la economía y, como mecanismo de control de inflación, se debería promover políticas de negociación colectiva que asegurasen una coordinación centralizada de dicho proceso además de una distribución más equitativa.

Incluso, una nueva corriente llamada Modern Monetary Theory (“Teoría monetaria moderna”) indica que el Banco Central no tendría ningún problema con imprimir dinero para entregárselo directamente al gobierno, que podría gastarlo en protección social, salud, educación, entre otros, y así activar la economía. Más aún, dicha corriente propone que con este mecanismo, el Estado podría implementar la política de trabajo garantizado a todas las personas del país.

¿QUIERES SABER MÁS SOBRE TEORÍA MONETARIA MODERNA?

Si quieres conocer más sobre las propuestas de este movimiento y sus explicaciones de por qué sus ideas son posibles, te invitamos a acceder a: <http://www.redmmt.es>

¿Qué es el desempleo?

El desempleo es la situación temporal en la que una persona no consigue un trabajo a pesar de estar en la búsqueda de uno. De acuerdo con este concepto, se calcula la tasa de desempleo de un país o región para conocer qué porción de la fuerza de trabajo se encuentra en dicha situación.

Tasa de desempleo: Es la forma de cálculo usada para medir desempleo y se obtiene a partir de razón entre desocupados dividido en la fuerza de trabajo.

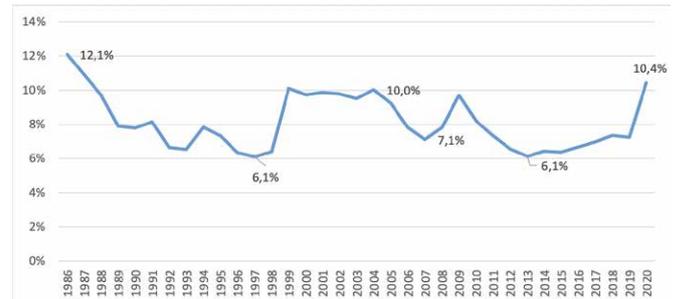
Con esta tasa, se observa qué porcentaje de la población activa en el mercado laboral no tiene un trabajo.

Para entender de forma precisa dicha definición, debemos identificar los conceptos de desocupados y fuerza de trabajo:

- **Desocupados:** Son todas las personas que se encuentran en la búsqueda de un trabajo, pero no lo han encontrado.
- **Fuerza de trabajo:** Son todas las personas empleadas más las desocupadas, es decir, que se encuentran participando del mercado laboral.

Figura 4

■ Tasa de desempleo en Chile, 1986-2020



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Como se observa en la figura 4, la tasa de desempleo se mueve cíclicamente determinada con fuerza por la actividad económica del periodo. La tasa de desempleo más alta en la serie se encuentra en el año 1986, como consecuencia de la crisis bancaria, pasando luego a disminuir de forma persistente en conjunto con el aumento en las tasas del crecimiento del PIB que se observaron en la década de 1990. Luego el desempleo vuelve a crecer con la crisis asiática (1998-1999), la crisis financiera de 2008 y, actualmente, con la crisis del Covid-19 (2020).

¿Para qué se utiliza?

La tasa de desempleo es utilizada para detectar la “salud” del mercado laboral. En situaciones de crisis, se espera que la tasa de desempleo aumente, mientras que en momentos de mayor actividad económica la tasa de desempleo tiende a disminuir. A pesar de esto, referirse a la “salud” del mercado laboral puede ser una tarea más compleja que atender únicamente a la tasa de desempleo. Además de no tomar en consideración la calidad del empleo (nivel de salarios, condiciones laborales, diálogo social, entre otras), puede no mostrar cuánta gente no accede a la cantidad de horas que le gustaría trabajar (subempleo); gente que no se encuentra buscando trabajo porque simplemente no encontró (desaliento), o gente que trabaja en una labor no remunerada. A continuación, desarrollaremos estos tres conceptos para comprender de una forma más amplia la situación del empleo.

Subempleo

El subempleo es la situación en la que trabajadores y trabajadoras, a pesar de estar trabajando, desean trabajar más horas. De esta manera, si bien son considerados como empleados y no se encuentran considerados en la tasa de desempleo, son trabajadores subocupados al no estar trabajando todo lo que están dispuestos a hacerlo.

En términos prácticos, la tasa de desocupación es calculada a partir de encuestas de empleo que, en el caso de Chile, se denomina la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.³ Dentro de la encuesta, las personas son categorizadas según las respuestas que entregan de la siguiente forma:

Figura 5

■ Criterios de desempleo, desempleo y subempleo



De esta manera, se podría considerar el subempleo como una incapacidad del mercado laboral para entregar empleo a quién lo requiere. Más aún, a pesar de que la tasa de desempleo no considera

³ Para más información, datos y cifras en torno al empleo y la desocupación en Chile, revisar el siguiente link: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral>

a las personas que solo trabajaron una hora la semana pasada, podría estar persistentemente subestimando el desempleo, sobre todo en economías con mercados laborales flexibles como la chilena, donde la regulación permite fácilmente emplear a personas por pocas horas y con fácil rotación.

Desaliento e inactividad

Hasta ahora vimos que las personas pueden ser categorizadas en base a si se encuentran trabajando o si están en búsqueda de uno. Pero, ¿qué pasa con las personas que no pertenecen a ninguna de esas definiciones?

Es así como nos encontramos con el subgrupo de los llamados inactivos, quienes, a pesar de estar en edad de trabajar, no poseen un trabajo ni están en búsqueda de uno. Gran parte de la población mayor a 15 años se encuentra en este grupo, donde encontramos a estudiantes, personas que se dedican a labores de cuidado (que veremos en particular en el siguiente punto), trabajadores y trabajadoras desalentadas, entre otros. El grupo de inactivos representa más de un tercio de las personas en edad de trabajar en Chile y varía según las condiciones económicas del país en un momento dado. ¿Por qué?

Imaginemos que una persona lleva más de un año buscando empleo, con una situación económica vulnerable pero sostenible:

¿cuánto tiempo más seguirá buscando trabajo? ¿un año? ¿dos? En el momento en que la persona desista de buscar trabajo se convierte en una persona “desalentada”, ya que, si bien en la encuesta de empleo será categorizada como inactiva, abandonó la búsqueda de trabajo ya que la economía no posee suficientes puestos de trabajo para quienes están buscando uno. Este escenario en particular es clave para entender la actual crisis del Covid-19, que será tratada a continuación.

Trabajo no remunerado

Hasta ahora, todas estas definiciones han asumido que todo trabajo es realizado a cambio de un salario, y sobre esto, se construyen las definiciones de empleados, desocupados e inactivos, sin embargo, parte importante de la población se dedica a tareas, principalmente de cuidados, y no poseen una remuneración a cambio, por lo cual no son consideradas como trabajadoras. Dichas tareas poseen un importante valor para el funcionamiento de la sociedad ya que satisfacen necesidades que la economía necesita. Dentro de este grupo encontramos las labores de limpieza del hogar, voluntariados, cuidados de personas de tercera edad no autosuficientes, personas con capacidades diferentes, cuidado de niños, etc. Por lo general, la gran mayoría de estos trabajos son realizados por mujeres, lo que es resultado de una sociedad que asigna tareas diferenciadas según los roles de género y los mecanismos de dominación que

existen de un sexo sobre el otro. Además, estos trabajos carecen de una regulación legal, por lo que están exentos de cualquier beneficio que un trabajador remunerado podría acceder y poseen jornadas de trabajo variables.

¿QUIERES SABER MÁS?

Te invitamos a revisar el libro: *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía* de Katrine Marçal.



II. Unidades básicas del funcionamiento económico

La empresa es la unidad productiva básica en un país. Esta organización tiene como objetivo producir bienes y servicios para ofrecer en el mercado y obtener a cambio un beneficio económico. Ante dicho objetivo, la empresa enfrenta dos grandes desafíos. Por un lado, desarrollar la organización interna, es decir, los costos y la organización productiva y, por otro, participar en el mercado fijando sus precios y ofreciendo sus productos.

Organización interna de una empresa

Para poder producir, las empresas requieren de los insumos necesarios para desarrollar los productos que desean vender. Si simplificamos el proceso productivo, tal como es presentado en los modelos económicos dominantes, se afirma que las empresas requieren de capital y trabajo para elaborar sus productos. De esta manera, la empresa debe decidir cuánto capital comprar y cuánto trabajo contratar, obteniendo como resultado un determinado nivel de producto.

El objetivo de la empresa entonces será minimizar los costos al decidir cuánto trabajo y capital incorporar, para poder producir

la cantidad deseada. De esta forma, el problema que enfrenta la empresa se reduciría a comprar una determinada cantidad de capital y contratar una determinada cantidad de trabajadores y trabajadoras que le permita producir la cantidad óptima al menor costo posible.

EJEMPLO:

Un supermercado ha estimado que atenderá un total de 2.000 clientes. Para poder satisfacer dicha demanda, debe decidir cuántas personas contratará por día para atender las cajas y cuántas cajas de autoservicio comprará. Dentro de su abanico de elección, se encuentran todas las combinaciones entre cajas y cajas de autoservicio que pueden atender a los 2.000 clientes. ¿Podría elegir solo cajas? ¿Podría elegir solo cajas de autoservicio? La cantidad de cada una dependería de los costos asociado a cada una; cuanto más cara sea la hora de trabajo, más se inclinará el empresario por la caja de autoservicio; cuanto más cara sea la caja autoservicio, más lo hará por la hora de trabajo en una caja atendida.

■ ¿Es realista esta forma de entender el proceso productivo?

Es fácil pensar que el empresario enfrenta un proceso de minimización de costos, siendo los trabajadores y las trabajadoras quienes sufren cotidianamente las consecuencias de esta forma de administración. Sin embargo, la realidad es más compleja de lo que enseña la teoría. Es importante incorporar elementos que entreguen un mayor grado de realidad al estudio de la economía, ya que esto puede generar políticas públicas más exitosas y, como veremos a continuación, estas políticas pueden generar un mayor nivel de bienestar a los trabajadores y trabajadoras al considerar la mayor complejidad del proceso productivo.

Cabe destacar que, hasta este momento, solo se ha hecho referencia al modelo neoclásico de pensamiento, dotándolo de nuevos elementos para analizar de mejor manera la realidad. Es por ello que conceptos como justicia y poder fueron abordados en el capítulo anterior.

La empresa es una organización compleja, dentro de la cual se administran una serie de relaciones humanas entre trabajadores y trabajadoras, administradores y administradoras y dueños y dueñas. La o las personas dueñas de la empresa entregan una visión de largo plazo a la administración, quienes tienen a su cargo la tarea de cumplir con dicha meta entregando funciones a los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este contexto, se establecen contratos de trabajo que, a diferencia de un insumo, involucran relaciones humanas en un contexto de incertidumbre y estableciendo una relación de largo plazo entre las partes.

Al interior de las empresas, a diferencia de lo que pasa en cualquier mercado cuando un consumidor (o empresa) compra un bien (o insumo), el precio no es el mecanismo por el cual los individuos actúan.

Si un trabajador pasa del departamento Y al departamento X, no lo hace porque hayan cambiado los precios, sino porque se le ordena que lo haga [...] El rasgo característico de la empresa es la supresión del mecanismo de precios

Ronald H. Coase, La naturaleza de la empresa, 1988.

En este contexto, el trabajo posee estos dos elementos que lo hacen particularmente distinto a la compra de cualquier otro insumo: no es una relación instantánea, como la mayoría de los bienes, sino que, de hecho, es una relación de largo plazo y, además, existe incertidumbre en el resultado de esta relación.

■ Relación de largo plazo

En primer lugar, para explicar que la relación laboral es una relación de largo plazo debemos partir por la idea de contrato. Cada vez que realizamos una transacción, aunque no firmemos un papel legalizado, estamos estableciendo un contrato: cuando compramos un lápiz o un computador, estamos asignando compromisos entre las partes, que se comprometen, por un lado, a ceder la propiedad del producto y, por otro, a entregar a cambio una determinada suma de dinero (precio). Cerrada la transacción, también se cierra en gran parte la relación humana entre las partes. Si bien muchos podemos conocer en cierta medida a quien nos vende productos diarios, no resulta mayormente costoso cambiar de lugar donde compramos el pan, el arroz o el celular.

Al establecer una relación laboral, la naturaleza del contrato es muy distinta a la anteriormente nombrada. Al determinar el precio de la "transacción" se inicia una relación de largo plazo en la que el administrador o administradora del negocio dispone del tiempo de trabajo del empleado o empleada para asignarle tareas específicas. Luego, dentro del trabajo se desarrollan relaciones humanas, tanto con jefes como con compañeros y compañeras de trabajo, en donde se aprende a trabajar en conjunto y se aprende del otro. Con el tiempo, también se crean habilidades, se aprende a trabajar en esa empresa, se conoce el detalle del proceso productivo y surgen ideas de cómo mejorarlo. A lo largo de este proceso, la empresa crea un activo específico que

representa todo este conjunto de potencialidades productivas creadas para ese lugar de trabajo.

Todos estos aspectos constituyen activos únicos para la empresa que benefician mutuamente a ambas partes, tanto a la persona que trabaja como a la misma empresa. Por un lado, el trabajador desarrolla nuevas habilidades, parte de las cuales son únicas en ese lugar de trabajo (ya sea particularidades de ese proceso productivo, como aquellas asociadas a las relaciones humanas que se formaron en el lugar de trabajo). Por otro lado, la empresa se beneficia de esto ya que constituyen activos creados por sus trabajadores y que solo existen en la medida que dichos trabajadores producen en el lugar luego de un determinado tiempo. Es así como una vez terminado el vínculo laboral, ese activo específico desaparece.

Flexibilización como consecuencia de la incertidumbre

El segundo elemento característico que nombramos se relaciona con la incertidumbre. El mundo donde vivimos está lleno de incertidumbres: ¿qué haremos el año siguiente? ¿qué comeremos mañana? ¿será frío el siguiente invierno? Planificamos toda nuestra vida en base a un futuro desconocido, dado que no podemos conocer todas las variables que determinan el futuro y, por ende, los resultados son inciertos. Lo mismo sucede en el mercado laboral.

La empresa no está exenta de incertidumbre, ya que al contratar trabajo se enfrenta a un resultado desconocido. En este contexto, cuando la empresa decide pagar un salario a cambio de determinadas tareas, no tiene la certeza absoluta de si se cumplirá el objetivo, lo que, según la teoría económica actual, dependerá del nivel de esfuerzo realizado por los trabajadores y trabajadoras.

Luego de que un trabajador firma un contrato, este puede decidir su nivel de esfuerzo y con ello cuánto será la producción final. Por otro lado, la empresa deberá generar mecanismos de monitoreo y control para verificar que los y las trabajadoras realicen las tareas asignadas de forma óptima, o bien, desarrollar nuevos mecanismos de pago de salarios que dependan de los resultados.

Bajo esta idea, el mundo empresarial y la política económica han desarrollado legislaciones laborales que permiten la flexibilización laboral, justificadas en la idea de que así las empresas pueden tener más control sobre el esfuerzo de los trabajadores. El pago del salario por comisiones, las comisiones por ventas o la propina recibida por un mesero son ejemplo de ello. El trabajo por prestación de servicios comúnmente usando en Chile, en particular, en nuevos profesionales jóvenes, es también un ejemplo de cómo el sector empresarial puede reducir la incertidumbre comprando un producto en específico: la empresa paga por la tarea o labor específico y no por trabajo, de esta forma, la relación entre empresa y trabajador inicialmente de largo plazo y con incertidumbre, se comienza a parecer cada vez más a la transacción de un bien. Con

estas medidas, las empresas pueden reducir la incertidumbre con la justificación de disminuir sus costos y fomentar la inversión para crear más empleo. Sin embargo, a continuación, veremos por qué esto puede no ser siempre cierto.

Productividad y salarios de eficiencia

La estructura de análisis dentro de la empresa explicada anteriormente no toma en cuenta elementos relevantes como la productividad. Hasta ahora la producción depende de la cantidad de trabajo y capital que incorpora una empresa; cuanto más tiene, más produce. Sin embargo, la productividad es una medida de eficiencia que determina de qué forma la relación entre capital y trabajo puede producir más bienes y servicios, sin necesidad de agregar más cantidad de alguno de ellos. La capacitación laboral, incorporación de nuevas tecnologías o una nueva organización de la producción pueden ser razones por las cuales, con los mismos recursos iniciales, se podría aumentar la cantidad producida sin aumentar la dotación inicial de capital o trabajo.

La productividad, entonces, entendida como la capacidad para producir más con los mismos recursos, requiere de una revisión de la organización productiva de una empresa para conocer qué variables son relevantes para potenciarla y mejorar la producción. El mismo debate existe a nivel país, en donde el gobierno creó una Comisión Nacional de Productividad especialmente diseñada

para sugerir políticas nacionales que mejoren la productividad del trabajo y del capital en Chile y así potenciar el crecimiento.⁴

A continuación, nos centraremos en la relación entre productividad y salarios a modo de seguir el relato entre la relación trabajo-empresa-producción. Si bien hasta ahora hemos visto que los salarios son fijados por la empresa para producir al menor costo posible, reduciendo el nivel de incertidumbre asociado al proceso productivo, no se ha incorporado la relación que puede existir entre salario y productividad laboral como variables dependientes entre sí.

La teoría de salarios de eficiencia explica justamente que el esfuerzo realizado en el trabajo depende del salario y, por ende, la productividad laboral se ve afectada positivamente cuando existen salarios reales más altos. Ante esta idea, la empresa podría incorporar la idea de verse beneficiada por aumentar los salarios reales al obtener una mejora en la cantidad producida.

Existen diversas razones que explican esta relación. Por un lado, las empresas podrían evitar los costos de la rotación laboral al ofrecer salarios reales más altos y mantener así a sus trabajadores en la empresa. La posibilidad de cambiar a una persona de su puesto de trabajo resulta costosa para la empresa debido a las capacidades únicas creadas en ese vínculo laboral y los costos de capacitar a una nueva persona. Otra de las razones explica que al pagar un

salario real más alto se genera un incentivo a los trabajadores y trabajadoras para trabajar de forma más eficiente y reducir el riesgo de ser despedidos, esto, como consecuencia de la posición favorable frente a otros empleos en donde el salario es menor. Además, un salario más alto que mejora la productividad hace menos necesario invertir en costos de monitoreo del esfuerzo que se explicaron anteriormente.

EL CASO DE FORD

Un emblemático ejemplo en torno a este tema es el de la empresa Ford, que se veía enfrentada a altos niveles de rotación, alcanzando un 370% anual y una tasa de ausentismo de 10%, en el año 1914. Con el fin de encontrar una solución, la empresa introdujo una reducción de la jornada laboral de 9 a 8 horas por día y un aumento salarial de 2.34 dólares a 5 dólares por día. Los resultados fueron una reducción de la rotación laboral en un 87%, del ausentismo en un 75% y de un aumento en la productividad de un 30%.

4 Si quieres apreciar en detalle el trabajo realizado por la Comisión Nacional de Productividad, puedes acceder en el siguiente link: www.comisiondeproductividad.cl

REFLEXIÓN COLECTIVA

Relaciones en la empresa y activos específicos

Desarrollen un diagrama donde se pueda identificar los actores dentro de la empresa donde usted trabaja y las relaciones que allí se dan.

Identifiquen y discutan cuáles serían los activos específicos que existen en la empresa como resultado de las interacciones entre trabajadores y trabajadoras que allí participan.

¿Puede ser esto relevante para la negociación colectiva?

Flexibilización e incertidumbre

¿Por qué la empresa podría tener certeza de que los objetivos serán cumplidos?

¿Cómo se justificaría una política pública que asegure estabilidad laboral en un contexto de incertidumbre?

Salarios de eficiencia

¿Qué son los salarios de eficiencia?

Discuta en torno a las razones de por qué aumentos salariales en su empresa podrían ser beneficiosos para el empleador.

III. El Estado como actor económico

Como hemos explicado hasta ahora, empresas y trabajadores y trabajadoras componen la base de todo proceso productivo en la economía de mercado. La interacción entre ambos sectores genera producción, consumo y determina en gran medida el funcionamiento de la economía y de los mercados. Sin embargo, esta explicación no está completa sino hasta que no incluimos al Estado como un agente económico con atributos y capacidades particulares que ni las empresas ni los hogares tienen.

¿El mercado por sobre el Estado o el Estado por sobre el mercado?

Su tamaño, el monopolio del uso de la fuerza y la provisión del resguardo de un marco jurídico, son algunas de las características que hacen del Estado un actor central en la sociedad. Sin embargo, la naturaleza del Estado como actor económico va a depender de las reglas e instituciones del lugar en que se haya constituido.

En el marco de la economía política, lo relevante es entender cómo se asignan los recursos de la sociedad. ¿Lo hace el Estado o el mercado? ¿Alguno predomina por sobre otro? El Estado puede ser tanto un planificador central que decide qué, cuánto y cómo producir, como también puede ser un agente supeditado a las reglas del mercado con facultades para hacer o mejorar lo que hace el mercado.

A diferencia de una empresa, el Estado obtiene ingresos a partir de su sistema impositivo, es decir, en vez de producir bienes recauda una porción de los ingresos que obtienen las empresas por el hecho de producir. La cantidad de recursos que obtenga el Estado determinará su tamaño y la capacidad que tenga de intervenir en la economía; a su vez, cuanto más participación tenga sobre las decisiones de asignación de recursos, más podrá participar actuando también como empresario. Ejemplo de esto último lo constituyen la empresa estatal Codelco o el Banco Estado que, siendo de propiedad estatal, actúan como empresas y obtienen ingresos por los productos o servicios vendidos.

La profundidad de su papel como empresario depende del rol que se le asigne. Como se observa en el caso de Chile, las empresas estatales están reducidas a un pequeño número y su principal fuente de financiamiento depende de la recaudación de impuestos. Lo anterior es consecuencia del predominio del libre mercado como sistema económico dominante y del rol del mercado como asignador de recursos, es decir, del mercado por sobre el Estado.

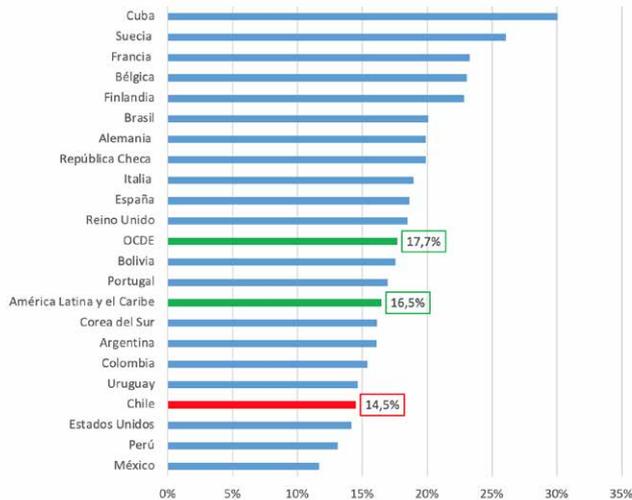
Si nos volvemos a hacer las preguntas: ¿quién decide qué producir?, ¿cómo producir? y ¿cuánto producir?, la respuesta se encuentra en el libre mercado.

¿CUÁN IMPORTANTE ES EL ESTADO EN CHILE?

A continuación, se presentarán una serie de países, tanto miembros de la OCDE como países de Latinoamérica, para poder poner en perspectiva la importancia del rol del Estado como actor económico respecto a otros países.

Figura 6

■ Gasto total del gobierno en bienes y servicios como % del PIB, 2018



Fuente: Elaboración propia con datos del World DataBank.

Esta figura nos muestra que, de todo lo que se gasta dentro de la economía, entre hogares, empresas y Estado, el 14,5% correspondió a las compras

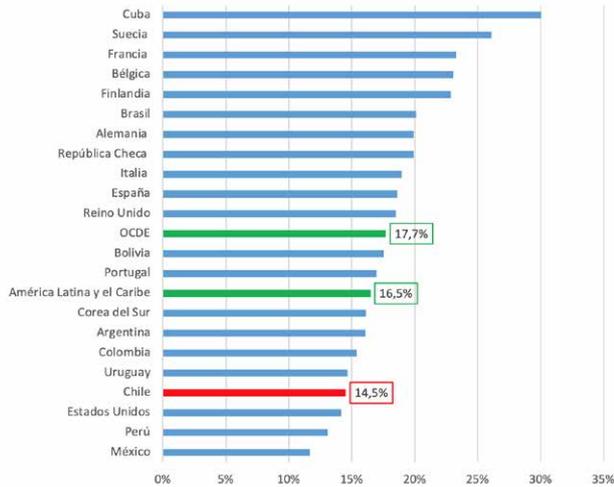
en bienes y servicios realizadas por el Estado el año 2018. Como se puede advertir en la figura, este porcentaje es inferior tanto al promedio de la región (16,5%) como al promedio de los países miembros de la OCDE (17,7%). Sin embargo, un elemento relevante a considerar no es solo cuánto gasta, sino también en qué lo gasta. Dos ejemplos se presentarán a continuación.

A pesar de este panorama, el Estado desempeña un rol en la provisión de bienes públicos y seguridad social, los que comparará con los ingresos recaudados por impuestos.

La cantidad y calidad de los bienes y servicios que proveerá el Estado dependerá principalmente de dos cosas. Primero, de la cantidad de ingresos que obtenga. Ya sea provenientes de impuestos o de empresas estatales, como también de la cantidad de deuda que pueda o quiera adquirir, el gobierno estará entonces habilitado para comprar bienes y proveer a la población de estos. Segundo, de cómo distribuya el gasto. Como pudimos apreciar en el último recuadro, el gobierno, luego de decidir cuánto va a gastar, debe decidir también cómo lo va a gastar y de esa forma asegurar algunos derechos. Bajo esta lógica, el Estado proveerá ciertos servicios y dejará otros de lado.

Figura 7

■ Gasto del gobierno en salud como porcentaje del PIB, 2017



Fuente: Elaboración propia con datos del World DataBank.

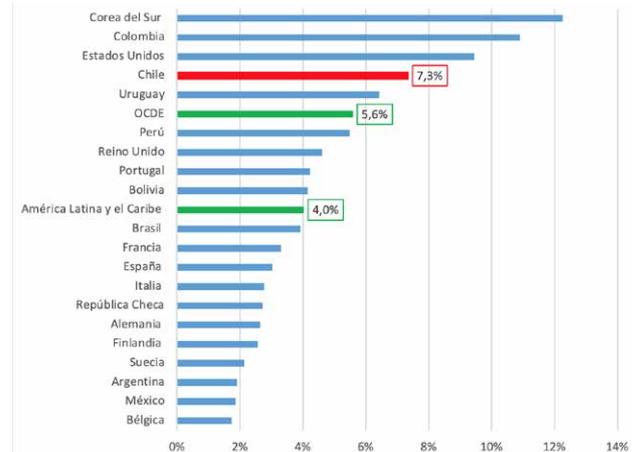
El gasto en salud es uno de los gastos que hacen los Estados para asegurar derechos a la población y entregar lo que en muchos casos el mercado no entregará. Acá se presenta el gasto del Gobierno de Chile en salud como porcentaje del PIB y, si bien en este caso resulta levemente superior al promedio de Latinoamérica y el Caribe (4,2%), se encuentra muy por debajo del promedio de los países de la OCDE (7,7%). Los países que encabezan esta lista, Cuba (10,5%), Suecia (9,2%) y Alemania (8,7%), nos muestran cómo los

gobiernos pueden priorizar el acceso y el derecho a la salud, indistintamente del nivel de ingreso que tenga el país.

¿CUÁNTO DEL PRESUPUESTO DEL GOBIERNO ES DESTINADO A GASTOS MILITARES?

Figura 8

■ Gastos militares como porcentaje del gasto del gobierno, 2018



Fuente: Elaboración propia con datos del World DataBank.

El 7,3% del total del presupuesto del Estado de Chile el 2018 estuvo destinado a gastos militares. Es importante considerar que está cifra no es comparable con el recuadro de salud, ya que antes se mostraba el gasto como porcentaje

del PIB, y ahora, como porcentaje del gasto público. De todas maneras, lo que si podemos evidenciar en esta figura es la importancia del gasto militar en comparación a la región (4%) y los países de la OCDE (5,6%).

Si bien el Estado puede tener alcances en muchas áreas de la vida social, a continuación se profundizará en dos de gran importancia: provisión de protección social y redistribución de la riqueza. Justamente, la participación del Estado en la provisión de dichos servicios es realizada ante la ausencia del mercado para entregar una solución en dicha área, demostrando que el mercado no es siempre el mejor asignador de recursos y la intervención del Estado resulta siempre necesaria.

Alcances del Estado en protección social

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona tiene derecho de contar con un nivel de vida adecuado, con un nivel mínimo de acceso a bienes y servicios que le asegure la supervivencia propia y la de su familia. Sin embargo, para poder lograr este piso mínimo necesitamos más que solo la participación del mercado.

Recordemos que el mercado asegura que quienes tengan una disposición a pagar por un determinado bien podrán comprarlo —y consumirlo— siempre y cuando haya una empresa que quiera venderlo a un precio menor o igual al que el consumidor quiera pagar. De esa forma se decide qué bienes y servicios son producidos y consumidos dentro de la sociedad. Así encontramos, por ejemplo, celulares, computadoras o autos que son producidos por empresas que incurren en costos y esperan recibir un determinado monto de

dinero para venderlo. Por otra parte, tenemos a los consumidores. Algunos de ellos desearán (o podrán) pagar el precio que las empresas piden y entonces podrán comprar el bien y del uso del celular, del computador o del auto. Otras personas quedarán fuera del mercado ya que no podrán hacer uso de dichos bienes, ya sea porque no desean usarlos o porque no tienen suficientes ingresos.

Pero, ¿qué pasa cuando ya no hablamos de celulares, computadores o autos? Pensemos ahora que hablamos del rol del mercado en producir salud, educación o alimentación... ¿Deberían quedar fuera del mercado las personas que no quieren o no pueden pagar por esos servicios? A partir de dichas interrogantes surge el rol del Estado para asegurar que, a pesar de no poder acceder a dichos bienes bajo las lógicas de mercado, los hogares posean un mínimo de estándar de vida. La razón: porque es un derecho.

Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 25 (1)

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Es en este marco que el Estado interviene en la economía participando en la provisión de protección social. Según la definición de la OIT, la protección social es “el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de

la vida” (2017, xxxi). Es por esto que el Estado se encarga de asegurar mediante distintos mecanismos que todas las personas de la sociedad puedan satisfacer sus necesidades básicas y protegerlas de riesgos de los que el mercado no se hace cargo. Nuevamente, la capacidad del Estado para entregar seguridad social dependerá de la consideración que tenga sobre los derechos sociales y de la capacidad adquisitiva.

En Chile, el sistema de protección social está compuesto por protección ante el desempleo, sistema de jubilación, sistema de salud, seguridad y salud en el trabajo; los que componen una serie de programas, seguros y beneficios.⁵ Si bien cada uno de estos componentes son definidos, implementados y regulados por el Estado, en muchas ocasiones —y como es desarrollado en Chile—, son entregados de forma mixta, es decir, mezclando Estado y aportes privados. A su vez, combina componentes contributivos (aportes de los hogares) como no contributivos (aportes del Estado).

Figura 9

■ Sistema de protección social en Chile



Fuente: Elaboración propia.

5 Más información en: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/>

En el año 2015 los Estados, incluido Chile, adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que dentro de su objetivo 1.3 contemplan el compromiso de “Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables”.

¿QUÉ PASA SI SOY TRABAJADOR O TRABAJADORA MIGRANTE?

Si bien el sistema de protección social que implementa un país posee características de elegibilidad asociadas ya sea a residir o trabajar en el país, muchas veces los trabajadores y trabajadoras migran a un nuevo país y con ello cambia su situación en términos de protección social.

Sobre esto, los países poseen acuerdos internacionales sobre protección social que permiten reconocer las contribuciones que un trabajador o trabajadora hizo en su país de origen para que sean válidas en su país de destino, o viceversa.

¿QUÉ CONVENIOS TIENE CHILE SOBRE ESTO?

Convenios Internacionales de Seguridad Social:

<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/biblioteca/convenios-internacionales-de-seguridad-social/>

Alcances del Estado en distribución

Hasta ahora hemos visto cómo a pesar de que el mercado puede ser una institución central en la definición de la producción y consumo, las intervenciones realizadas por el Estado van a alterar el ingreso y el consumo de los hogares. Por un lado, parte de nuestros ingresos serán recaudados por el gobierno mediante impuestos, por lo que no podremos hacer uso de ellos bajo nuestra disposición, pero a su vez consumiremos bienes y servicios por los que no tendremos que pagar de forma directa (ya que se financian con impuestos).

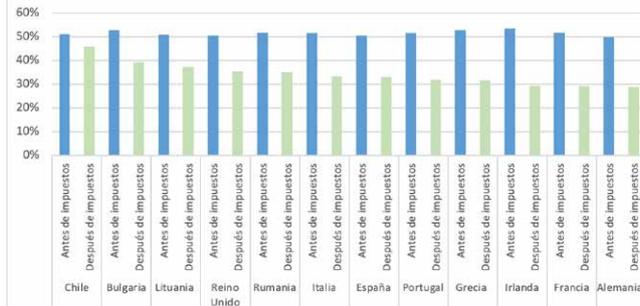
Primero, los ingresos que obtenga el Estado a partir de impuestos serán útiles tanto para financiar los gastos comprometidos por el gobierno (entre ellos, la seguridad social), como también para cambiar la distribución de los ingresos que asigna el mercado. De esta manera, el tamaño de los impuestos que cobre el Estado determinará la cantidad de ingresos disponibles para poder entregar bienes públicos, seguridad social, proveer de infraestructura pública, entre otros. A su vez, dependiendo de a quién se le cobre los impuestos y a quién se le entregue una mayor cantidad de recursos, cambiará la distribución de la riqueza realizada por el mercado. En la siguiente aplicación veremos cómo afecta este fenómeno a Chile y a otros países de la OCDE.

DESIGUALDAD ANTES Y DESPUÉS DE IMPUESTOS

Dada la capacidad que tiene el Estado para redistribuir la riqueza, tanto a partir del cobro de impuestos como de las transferencias que realiza hacia los hogares, la siguiente figura describe cuál fue el coeficiente de Gini (indicador de desigualdad) antes de impuestos y después de impuestos.

Figura 10

■ Coeficiente de Gini de mercado y después de impuestos, 2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la OCDE.

Recordemos que el índice de Gini es una medida de desigualdad que indica cómo es distribuida la riqueza dentro de un país o zona geográfica. El índice muestra valores entre 1 y 0, donde un valor de 1 implica que un individuo concentra toda la riqueza del país y 0, que cada individuo posee exactamente la misma riqueza. En la figura se muestra a Chile y a países que presentan niveles de desigualdad similares, en torno al 0,5, dentro de ellos podemos encontrar algunos países miembros de la OCDE, como Bulgaria, Rumania o Alemania.

En la figura se presenta una serie de países miembros de la OCDE que obtienen Gini de mercado similares. Esto quiere decir que el nivel de desigualdad resultado de la interacción propia del mercado era similar entre todos esos países, mientras que por otro lado se observan los mismos índices de desigualdad, pero calculados luego de la acción del Estado (cobrar impuestos y entregar beneficios a los hogares). Un elemento distintivo entre Chile y el resto de los países de la muestra es la baja disminución de la desigualdad luego de la intervención del Estado. La diferencia principal se observa en el tamaño de los estados de bienestar definidos en los países.

Las políticas tributarias definidas por los gobiernos tienen importantes efectos en la desigualdad. El Estado, entonces, no es un actor irrelevante dentro de la sociedad ya que tiene el poder de cambiar los equilibrios propuestos por el mercado y mejorar la distribución de la riqueza. Cuánto cambiará la distribución de la riqueza de un país dependerá de la profundidad y magnitud del sistema tributario.

De esta manera, los sistemas tributarios pueden ser definidos como progresivos o regresivos, dependiendo del efecto que tengan sobre la distribución. Un sistema progresivo es aquel en que, luego de haber

aplicado impuestos, la distribución se vuelve más equitativa, mientras que un sistema regresivo, luego de la recaudación de impuestos, la desigualdad aumenta.

Si bien en todos los países del recuadro anterior existe una mejor distribución de la riqueza después de la acción del Estado, este efecto es mucho más reducido para el caso de Chile, en comparación con el resto de los países, donde la desigualdad disminuye considerablemente. Mientras que países como Irlanda o Alemania disminuyen la desigualdad en más de un 40%, Chile apenas disminuye su coeficiente de Gini de un 51,2% a un 46%. La progresividad del sistema es entonces débil, y puede ser explicada por el pequeño tamaño de la recaudación de impuestos a las personas de más altos recursos. Según muestra la OCDE, las tasas impositivas máximas cobradas a los ingresos más altos alcanzan el 47,5% en Alemania y 48% en Irlanda; en países como Suecia o Portugal, estos valores alcanzan los 57,2% y 53%, respectivamente. En el caso de Chile, este valor se encuentra muy por debajo de estos ejemplos, alcanzando apenas un 35%.

IV. ¿Cómo se organiza una empresa? Lo que un sindicato debería considerar

Tal como se describió anteriormente, la empresa tiene por objetivo producir un determinado bien o servicio que sea competitivo en el mercado para generar utilidad. Ante este proceso, es que las personas que administran deben tomar una serie de decisiones que les permita asegurar el cumplimiento de dicho objetivo. Para esta labor, no existen cifras o índices exactos a tener en cuenta para tomar decisiones. Por ejemplo, cuando una empresa debe decidir si invertir en una nueva fábrica o aumentar el salario del personal no solo deberá tener en cuenta su contabilidad y algunos índices, sino que también es necesario interpretar esa información considerando el sector económico donde se desempeña, el contexto económico del país y la experiencia de la empresa, entre otros factores. Lo mismo ocurrirá con los sindicatos: no hay una cifra exacta que entregue la respuesta correcta en una negociación, ya que cada indicador debe ser interpretado a partir del contexto.

En la presente sección se mostrará las principales herramientas contables con las que las empresas pueden establecer cuál es su "salud", para luego explicar cómo las diferentes herramientas pueden ser utilizadas por los sindicatos en una negociación colectiva.

¿Qué es la contabilidad de la empresa? Estados financieros, registros contables e indicadores

La contabilidad de la empresa es el registro de todas las cuentas de la empresa que ayudan a conocer su situación económica y financiera. Para esto, vamos a ver qué significan los estados de situación financiera y los estados de resultados, para finalmente revisar algunos indicadores que nos permiten interpretarlos.

Estados de situación financiera

El estado de situación financiera de una empresa muestra el escenario económico de una empresa en un momento determinado. En este se encuentra, en términos generales, el valor de la empresa en un momento determinado (activos) y cómo estos se componen por patrimonio propio (patrimonio) y por deudas (pasivos).

Figura 11

Estado de situación financiera



Fuente: Elaboración propia.

Activos: Representa el total de bienes y derechos con los que cuenta una empresa.

Pasivos: Obligaciones con las que cuenta una empresa

Patrimonio: Bienes de producción acumulados por la empresa; de esta forma, va a registrar las utilidades que ha acumulado en el total de su historia (capital acumulado) y las del periodo (utilidad del periodo).

Estado de resultados

El estado de resultados muestra una imagen de la empresa para un determinado periodo. Para ello se registran los resultados de la empresa un año y como resultado encontraremos las utilidades que obtuvo en un determinado periodo.

¿Qué son las utilidades? Son los ingresos totales menos los costos totales. Todas estas cuentas serán encontradas en el estado de resultado, donde el valor final será la utilidad de la empresa en el periodo (justamente en la cuenta de patrimonio en el estado de situación financiera).

Figura 12

Ejemplo de estado de resultados

INGRESOS POR VENTAS	\$100,000,000.00
COSTO POR VENTA	-\$50,000,000.00
MARGEN BRUTO	\$50,000,000.00
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	-\$10,000,000.00
OTROS INGRESOS	\$5,500,000.00
OTROS GASTOS	-\$6,000,000.00
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$39,500,000.00
IMPUESTOS	-\$7,900,000.00
UTILIDAD (PÉRDIDA) DEL EJERCICIO	\$31,600,000.00

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura 12, tenemos una empresa que obtuvo ingresos por un total de 100,000,000,000 de pesos. Sin embargo, para saber cuántas fueron sus ganancias, es necesario descontar los costos. Primero se descuentan los costos por venta, que en este ejemplo equivalen a 50,000,000 de pesos, lo que da como resultado un primer margen de utilidad que alcanza los 50 millones de pesos. Este margen bruto será una primera aproximación a las utilidades relacionadas a la actividad principal de la empresa. Allí se observará un primer margen de utilidad a partir del total de ingresos por ventas y los principales costos (donde se encuentran los salarios). Sin embargo, la empresa tiene otros gastos y otros ingresos, que luego de ser considerados, dan como resultado la utilidad del ejercicio.

La utilidad final es el indicador más presentado por las empresas porque en términos sencillos es el saldo final de la empresa: obtuvo o no obtuvo ganancias. A pesar de esto, este índice puede subestimar un resultado relevante para el sindicato, dado que lo más importante son las actividades asociadas a la propia actividad de la empresa, es decir, ingreso por ventas y costos por ventas: margen bruto.

Es fundamental observar el margen bruto y adicionarle la depreciación y amortizaciones encontradas en los estados financieros (ya que estas representan el desgaste del capital propio de la actividad), obteniendo la utilidad EBITDA,⁶ fundamental para utilizar en la negociación colectiva. Este indicador muestra el desempeño de la empresa en relación a su actividad productiva.

Balance tributario

¿Si las utilidades son muy bajas o existen pérdidas quiere decir, inequívocamente, que la empresa está mal y no deben aumentar los salarios?

Dado que la utilidad es el resultado de ingresos menos los costos, un mal resultado puede ser producto de ingresos bajos (problemas en la venta del bien o servicio), pero también producto de altos costos. El balance tributario contiene el detalle de las cuentas realizadas por la empresa en un período determinado, por lo que al conocer el detalle de los gastos realizados por una empresa nos permite comprender el real estado de la empresa.

Observar cuáles son los gastos de la empresa es útil para saber si parte de ellos pueden no ser justificados o pueden estar distorsionando las reales utilidades de la empresa. Si la empresa incorpora gastos “inflados”, las utilidades presentadas serán menores que las reales.

Interpretación de resultados

Como señalábamos inicialmente, no hay un número exacto en los estados financieros de las empresas que nos diga si la empresa está “bien” o “mal”. Las cifras obtenidas se complementan entre sí y se interpretan considerando el contexto y la información disponible de la empresa. La empresa puede tener bajas utilidades, o incluso pérdidas, pero si vemos que existen grandes gastos sin sentido, puede que la empresa este agregando gastos para declarar utilidades reducidas.

6 Utilidad antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización.

Utilizar indicadores de los estados financieros nos sirve para interpretar la situación de la empresa. A continuación, presentaremos algunos de estos y explicaremos cómo se pueden interpretar.

RENTABILIDAD SOBRE LOS ACTIVOS

Este indicador nos va a mostrar la rentabilidad de la empresa a partir de los recursos que tiene a disposición, es decir, la capacidad de la administración para generar recursos a partir de su inversión total.

$$\text{RENTABILIDAD SOBRE ACTIVOS (ROA)} = \frac{\text{Utilidades antes de intereses e impuesto}}{\text{Activos totales promedio}}$$

Para esto, dividimos el valor de utilidades antes de impuestos e intereses (que encontramos en el estado de resultado) en los activos totales (que encontramos en el estado de situación financiera). El resultado nos dice cuántos pesos de utilidades genera la empresa por cada peso invertido. Por ejemplo, si el resultado es 3, quiere decir que por cada peso invertido la empresa genera 3 pesos de beneficios.

PRUEBA ÁCIDA

La prueba ácida mide la capacidad de una empresa para cumplir con obligaciones financieras de corto plazo, es decir, si es posible que pueda generar pagos en el corto plazo.

$$\text{PRUEBA ÁCIDA} = \frac{\text{Total activo corriente - inventarios}}{\text{Total pasivos corrientes}}$$

Los tres índices necesarios para la construcción del indicador se pueden encontrar en el estado de situación financiera. El resultado nos mostrará la liquidez de la empresa, que afecta la capacidad que tiene para pagar compromisos, deudas o salarios. Un resultado mayor a 1 indica que la empresa posee más dinero de fácil acceso del que debe.

Solicitud de información previa al proceso de negociación colectiva

Tal como se describe en la legislación, en particular, en el dictamen de la Dirección del Trabajo ORD. 5935/96 respecto al sentido y alcance de la ley 20.940, se ha definido el derecho a la información como:

de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa necesaria para el ejercicio de su función representativa en un contexto de auto tutela, control, consulta y negociación

frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical.

De esta manera, el acceso a la información para el desarrollo de una negociación colectiva se concibe como un derecho, que puede ser clasificado en:

1. **Derecho de información periódica.**
2. **Derecho de información específica para la negociación colectiva.**
3. **Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores.**

El contenido y proporción de la información depende a su vez del tamaño de la empresa, definido por:

- **Microempresa: 1 a 9 trabajadores**
- **Pequeña empresa: 10 a 49 trabajadores**
- **Mediana empresa: 50 a 199 trabajadores**
- **Gran empresa: 200 trabajadores o más**

En particular, presentaremos el caso 2 sobre “derecho a la información específica para la negociación colectiva”. Según lo indicado en la ley 20.940, el acceso a la información dependerá del tamaño de la empresa. Por una parte, las grandes empresas tienen la obligación de presentar anualmente el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados (artículo 315). Por otra parte, las micro, pequeñas y medianas empresas deben proveer de información sobre sus ingresos y egresos según

lo presentado en el Servicio de Impuestos Internos (artículo 318). En cuanto al proceso de negociación colectiva, la información de las grandes empresas se hace extensiva a las empresas medianas, según lo indica el artículo 316. El detalle se resume en la figura 13:

Figura 13

■ **Derecho a la información específica para la negociación colectiva**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	Información mínima a solicitar 90 días antes del vencimiento del instrumento colectivo vigente
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes. b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente. c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del periodo de duración del contrato.
MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS	<ul style="list-style-type: none"> a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada. b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente. c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del periodo de duración del contrato. d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda. e) Información que pueda incidir en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Fuente: ORD. 5935/96, Dirección del Trabajo de Chile.

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Chang, H. J. (2015). Economía para el 99% de la población. Debate.

Coase, R. H. (1988). The nature of the firm: Origin. *Journal of Law, Economics, & Organization*, 4 (1), 3-17.

Core-Econ (2020) La Economía: Economía para un mundo en transformación. <https://www.core-econ.org/the-economy/book/es/text/0-3-contents.html>

De Gregorio, J. (2012). Macroeconomía. Pearson Educación.

Dirección del Trabajo (2016). ORD. 5935/96: Informa respecto al sentido y alcance de la ley 20.940, publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información. Santiago de Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110698.html>

Jayadev, S. B. & Bowles, S. (2006). 'Guard Labor'. *Journal of Development Economics*, 79 (2), pp. 328-48.

Mankiw, N. G., & Taylor, M. P. (2017). Economía. Paraninfo.

Marçal, K. (2016). ¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía. Debate.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2017). Informe mundial sobre la protección social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

Robbins, L. (1944). Ensayo sobre la naturaleza y significación de la ciencia económica. Fondo de Cultura Económica.

CAPÍTULO 3:

Arlette Martínez⁷

Libertad sindical y su promoción desde la OIT

7 Cientista política de la Universidad Diego Portales, ex consultora de la OIT Cono Sur en Trabajo Infantil. Actualmente es Jefa del Departamento de Erradicación del Trabajo Infantil del Ministerio del Trabajo y encargada de migraciones de la Subsecretaría del Trabajo.



La lucha de las y los trabajadores para ejercer el derecho a defender sus intereses mediante sindicatos independientes se inició en el siglo XIX y continúa hasta la actualidad. Sin embargo, aún cuando la libertad sindical y de asociación corresponden a un derecho humano fundamental, que permite a los trabajadores y trabajadoras unirse y proteger sus intereses, muchos dirigentes han sido y siguen siendo objeto de persecución y/o despido.

Es importante entender que, en un mercado global de rápida evolución y con grandes niveles de incertidumbre, la libertad sindical y de asociación permite –a través del diálogo–, encontrar y asegurar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Mediante los procesos de negociación colectiva es posible identificar soluciones beneficiosas para los y las trabajadoras, pero también para las empresas y la sociedad, en general.

La libertad sindical y de asociación son elementos primordiales y constituyen un pilar angular sobre los derechos fundamentales en el trabajo y, por consiguiente, de la democracia. Es por todas estas razones que la comunidad internacional los ha reconocido como un derecho humano fundamental.

En el presente capítulo se estudiará el rol de la OIT en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. En primer lugar, se describe el funcionamiento y estructura de la organización, las normas internacionales del trabajo y se aborda en particular la libertad sindical y la negociación colectiva como derecho humano. Finalmente, se concluye con una reflexión sobre el sindicalismo del futuro en este escenario de constantes cambios y evoluciones.

La Organización Internacional del Trabajo y los derechos fundamentales en el mundo del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles al culminar la Primera Guerra Mundial con la convicción de que la justicia social era esencial para alcanzar la paz universal.

La OIT es la única organización internacional en la que los gobiernos no tienen poder de voto exclusivo. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en los procesos de toma de decisiones. Este concepto se conoce como tripartismo y ha sido el rasgo distintivo de la organización hasta el presente.

Tripartismo: Diálogo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores sobre la formulación o la aplicación de políticas económicas y sociales.

Desde entonces, alrededor del 85% de los Estados Miembros de la OIT han establecido instituciones tripartitas destinadas a abordar cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.

Los objetivos principales de la OIT son: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo con respecto a temas relacionados con el trabajo.

El proceso democrático donde se toman las decisiones relativas al mundo del trabajo se conoce como diálogo social.

Diálogo social: Todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

Puede tratarse de un proceso tripartito en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien, consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre las y los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación directa del gobierno.

El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y en la mayoría de los casos es una combinación de ambos. Puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. Puede ocurrir de muchas formas, como también a través del intercambio de información, la celebración de consultas y la negociación entre trabajadores, empleadores y gobiernos.

El diálogo social se sustenta en dos elementos. Por un lado, el derecho de negociación colectiva sobre las condiciones de empleo y, por otro lado, el derecho de sindicación, donde trabajadores y empleadores pueden formar y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos consiguen solucionar temas económicos y sociales, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como impulsar el progreso económico.

En 1999, el chileno Juan Somavía asumió el cargo de Director General de la OIT. Somavía planteó la importancia del concepto trabajo decente,⁸ impulsándolo –junto con la promoción de la globalización justa–, como un objetivo estratégico de la organización.

Trabajo decente: Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

El trabajo decente se basa en el principio que el trabajo no es una mercancía ni un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener más ganancias o conseguir el precio más bajo. Se relaciona con el respeto propio de una persona, así como con su bienestar y desarrollo como ser humano. En cuanto al desarrollo económico, se señala que debe incluir la creación de empleos y condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de igualdad, seguridad y dignidad.

Declaraciones de la OIT

Otro aspecto relevante para tener en consideración respecto de la OIT son sus declaraciones, pues representan compromisos simbólicos para los constituyentes.

⁸ Véase Memoria del Director General (1999): [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651(1999-87).pdf)

Declaraciones de la OIT: Son resoluciones que se utilizan para efectuar una declaración oficial y así reafirmar la importancia atribuida a determinados principios y valores. Si bien no son objeto de ratificación ni son vinculantes, representan compromisos simbólicos y políticos para los Estados Miembros de la organización.

En el Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) se establecieron los principios fundacionales de la Organización. Estos principios son:

- Existen condiciones de trabajo que traen consigo tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.
- La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.
- Si cualquier nación no adoptase un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Más tarde, la Declaración de Filadelfia de 1944 estableció los fines y objetivos de la OIT. Los principios fundamentales estipulados en dicha declaración son tan pertinentes como entonces y fueron reafirmados en la Declaración del Centenario en 2019. Mediante este instrumento se explicitó la relación entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales. En ella se proclama que las libertades de expresión

y de asociación son esenciales para un progreso constante y son parte de los derechos fundamentales, inherentes a la dignidad humana.

Por su parte, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo fue adoptada en 1998 y representa la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para respetar y defender los valores humanos fundamentales. En esta declaración se estableció que (i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, (ii) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, (iii) la abolición del trabajo infantil y (iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación son valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

En 2008, se adoptó por unanimidad la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, donde se expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización. La Declaración institucionaliza el concepto de trabajo decente y sus cuatro objetivos estratégicos, situándolo en el centro de las políticas. Respecto de la libertad sindical indica que “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos” (p. 11).

Recientemente en 2019, con motivo de los 100 años de la Organización, se examinaron los retos y oportunidades más relevantes respecto del futuro del trabajo, como la tecnología y el cambio climático, las transformaciones demográficas y la necesidad de desarrollar nuevas competencias. El resultado fue la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, donde se proporcionan orientaciones

para abordar estos nuevos desafíos, reafirmando el mandato de justicia social y el papel primordial del diálogo social y de las normas internacionales del trabajo.

Estructura y funcionamiento de la OIT

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, que cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

- **La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización.**

- » La CIT reúne a los Estados Miembros una vez al año, en junio, dándose lugar a la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- » Cada Estado Miembro está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador, más sus consejeros técnicos respectivos.
- » Los delegados de las organizaciones de empleadores y trabajadores se designan de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas.

- **El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra.** Toma decisiones sobre

la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que posteriormente es sometido a la Conferencia para su adopción.

- **La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo.** Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT y está bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

Chile es miembro de la OIT desde el 28 de junio de 1919 y es parte del Consejo de Administración desde 2019.

Figura 1

- **Estructura de la Organización Internacional del Trabajo**



Fuente: Elaboración propia con datos de www.ilo.org.

II. Normas internacionales del trabajo: convenios y recomendaciones

La elaboración de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) forma parte de la esencia de la labor de la OIT.

Normas Internacionales del Trabajo (NIT): Son instrumentos jurídicos y su elaboración constituye un proceso específico en el que colaboran gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo.

El conjunto de estas normas promueve el empleo decente y productivo en el lugar de trabajo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Estos instrumentos tienen como objetivo el desarrollo pleno de las personas en su calidad de seres humanos, pues se entiende que el trabajo es parte de la vida diaria y un factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. Por ello, el desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad.

Las NIT se dividen en convenios, recomendaciones y protocolos,⁹ que establecen niveles mínimos de protección en relación con cuestiones laborales específicas, como la libertad sindical, la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la igualdad de género, entre otras materias. Estos instrumentos permiten abordar los nuevos contextos y retos en el mundo del trabajo que, cabe recordar, es un mundo que está constantemente en evolución.

Convenios: Son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros.

Si un país decide ratificar un convenio, en general, entra en vigor un año después de la fecha de la ratificación. La ratificación es un procedimiento formal a través del cual los Estados aceptan el convenio como un instrumento legalmente vinculante. Una vez que ha sido ratificado, el país está sujeto al sistema de control regular de la OIT, que se utiliza para garantizar que el convenio se aplique.

9 El listado completo de convenios y recomendaciones de la OIT puede encontrarse en: www.ilo.org/normes

Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional. Así mismo, cada Estado debe enviar a la Oficina memorias periódicas sobre la aplicación del convenio ratificado. Las memorias también se transmiten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que pueden formular comentarios al respecto.

La figura 2 muestra el proceso de ratificación de un Convenio, que comienza con la adopción de un compromiso formal del Estado. Una vez que esto ocurre, los Estados Miembros tienen la obligación de someter el instrumento a las autoridades competentes (en general, son los parlamentos o congresos los encargados de su ratificación) dentro de los 12 meses o, excepcionalmente, 18 meses, posteriores a su adopción. Finalmente, los Estados Miembros tienen la obligación de aplicar el convenio de hecho y de derecho, sin reservas, además de aceptar el control internacional sobre la aplicación efectiva de la materia en cuestión.

| Figura 2

■ Proceso para la ratificación de un Convenio



| Fuente: Elaboración propia.

Recomendaciones: Son directrices no vinculantes. En muchos casos, las recomendaciones complementan a un convenio, pero también existen recomendaciones autónomas que no se vinculan a estos.

Cuando un convenio va acompañado de una recomendación es importante que ambos instrumentos sean estudiados de manera conjunta ya que en muchos casos los convenios sientan los principios generales, mientras que los detalles relativos a su implementación están contenidos en las recomendaciones.

Protocolos: Son instrumentos normativos que se utilizan para la revisión parcial de un Convenio, permitiendo modificar o adicionar parcialmente uno o varios de sus artículos. También otorgan más flexibilidad a un convenio y/o amplían el ámbito de su aplicación.

Si bien los protocolos están siempre vinculados a un convenio, igualmente requieren ser ratificados por los Estados Miembros de la OIT.

Figura 3

■ Normas Internacionales del Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Tanto los convenios como las recomendaciones constituyen un punto de referencia esencial que los sindicatos pueden utilizar para defender posiciones y generar propuestas legislativas. Adicionalmente, tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores, desempeñan una función esencial en el sistema de las normas internacionales del trabajo.¹⁰ Sus representantes participan en la elección de los temas que van a abordar las nuevas normas de la

OIT y en la redacción de los textos. Sus votos pueden determinar que se adopte o no un nuevo proyecto de norma. Asimismo, dichas organizaciones pueden ejercer procedimientos de reclamación o de queja, lo que se detalla más adelante en la sección “mecanismos de control de la OIT”.

■ Convenios fundamentales

El Consejo de Administración de la OIT estableció ocho convenios fundamentales con base en los cuatro principios y derechos fundamentales indicados en la Declaración de la OIT de 1998.

- **Libertad de asociación y sindicación y derecho de negociación colectiva**
 - » Convenio nro. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
 - » Convenio nro. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, (1949).
- **Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso**
 - » Convenio nro. 29 sobre el trabajo forzoso (1930).
 - » Convenio nro. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

¹⁰ Función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_124977.pdf

■ Abolición efectiva del trabajo infantil

- » Convenio nro. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973).
- » Convenio nro. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

■ Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- » Convenio nro. 100 sobre igualdad de remuneración (1951).
- » Convenio nro. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).

En virtud de la Declaración de 1998, los Estados Miembros se comprometen a respetar y fomentar los principios y derechos relativos a los cuatro ámbitos anteriormente enumerados, con independencia de que hayan ratificado o no dichos convenios.

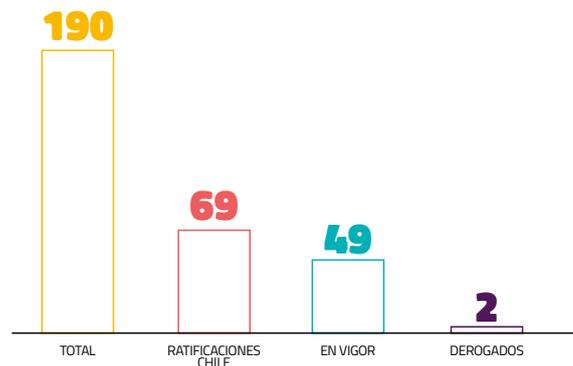
Chile y las Normas Internacionales del Trabajo

Chile ha ratificado 63 convenios de la OIT, de los que 49 están en vigor, 12 han sido denunciados y 2 instrumentos han sido derogados; ninguno ha sido ratificado en los últimos 12 meses.¹¹

11 Véase Ratificaciones de Chile en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102588

Figura 4

■ Convenios ratificados por Chile



Fuente: Elaboración propia con datos de www.ilo.org.

Protocolo 29 sobre trabajo forzoso

Durante la cuenta pública de 2019, el presidente Sebastián Piñera señaló que envió al “Congreso el Protocolo 29 de la Organización Internacional del Trabajo, con el que Chile se compromete a la erradicación del trabajo forzoso en nuestro país”.

El Protocolo 29 complementa el Convenio nro. 29 sobre el trabajo forzoso (1930) –ratificado por Chile en 1933–, así como los instrumentos internacionales existentes, proporcionando una orientación específica para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

Al concretarse su ratificación, Chile sería el tercer país de la región en ratificarlo, luego de Panamá y Argentina.

III. ¿De qué forma la OIT realiza seguimiento y control a la aplicación efectiva de su normativa?

La OIT ha creado mecanismos de control que permiten efectuar un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones tanto mediante la ley como en la práctica. Existen dos tipos de mecanismos de control, el sistema de control periódico y los procedimientos especiales.

Sistema de control periódico

El Sistema de control periódico examina las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido.

Las NIT de la OIT están respaldadas por un sistema de control único en el ámbito internacional que contribuye a garantizar que los países apliquen los instrumentos que han ratificado. Para tal efecto, fue creado un comité de expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, aún vigente, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar anualmente a la Conferencia sus propios informes de evaluación.¹²

12 Véase Informes de la Comisión de Expertos desde 1944 y Comentarios de la Comisión de Expertos por país y por convenio: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/> y [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20010::NO::, respectivamente.](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20010::NO::,)

Procedimientos especiales

También existen procedimientos especiales que se componen de un procedimiento de reclamaciones, un procedimiento de quejas y un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

El procedimiento de reclamación¹³ se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Garantiza a las organizaciones de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, “no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte”. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta.¹⁴ Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información

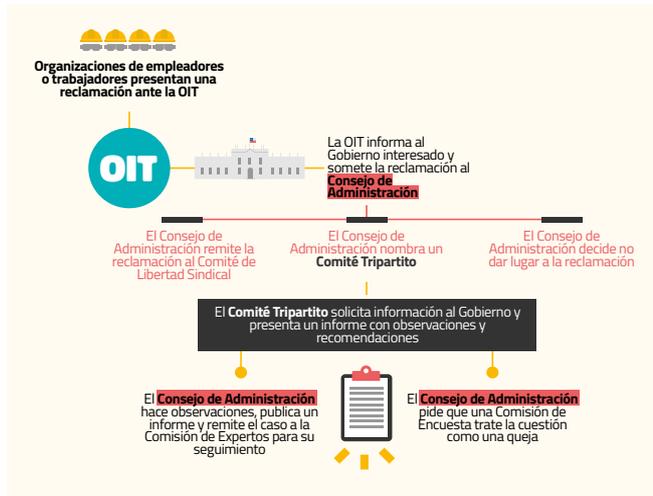
13 Véase formulario en línea para la presentación de una reclamación en https://www.ilo.org/legacy/spanish/normes/form_art_24_2019_es.docx y el reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcm_041901.pdf

14 Véase los informes de los comités tripartitos, presentados en el marco de las reclamaciones en virtud del Artículo 24 de la Constitución de la OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50010:0::NO::P50010_ARTICLE_NO:24

pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores según sea el caso.

Figura 5

■ Proceso de reclamación ante la OIT



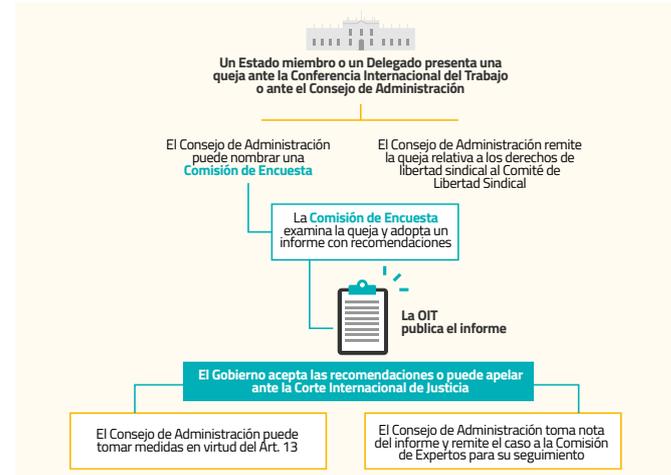
Fuente: Elaboración propia con datos de ilo.org.

Por su parte, mediante los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT es posible iniciar un procedimiento de queja contra un Estado miembro que incumpla un convenio ratificado. La queja puede ser presentada por otro Estado miembro que haya ratificado

ese convenio, por un delegado —de los trabajadores o de los empleadores— a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias.¹⁵

Figura 6

■ Procedimiento de queja



Fuente: Elaboración propia con datos de ilo.org.

15 Véase las quejas presentadas en el marco del Artículo 26 de la Constitución de la OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50011::NO:50011:P50011_ARTICLE_ NO:26

En cuanto al procedimiento especial sobre libertad sindical, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical –que pueden ser presentadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores– contra un Estado miembro que haya o no ratificado el convenio pertinente.

El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores.

Si el Comité acepta el caso,¹⁶ se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Si se decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, el CLS emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, solicita al gobierno que informe sobre la aplicación de sus recomendaciones.

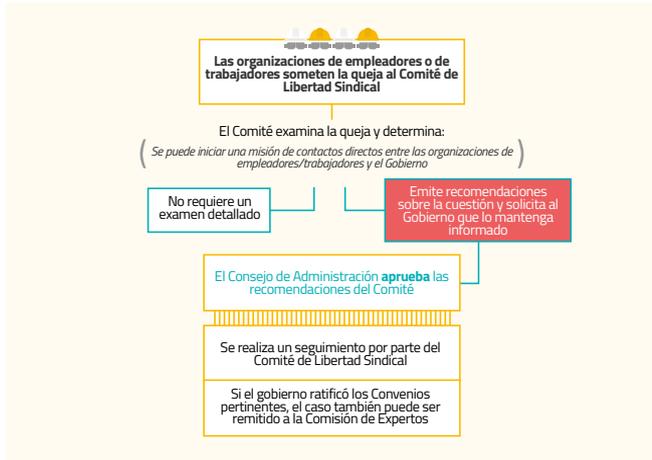
En los casos en que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales a través de un proceso de diálogo.



¹⁶ Véase Casos del Comité de Libertad Sindical: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:20030:0:NO::>

Figura 7

■ Procedimiento de la libertad sindical



Fuente: Elaboración propia con datos de ilo.org

Tanto las NIT como la labor del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control han contribuido a la resolución de conflictos y dificultades que se han presentado en diferentes países en relación con el mundo del trabajo, generando un impacto significativo en el desarrollo de las legislaciones laborales en el mundo.

En cualquier caso, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical representan un punto de partida que requiere de acciones y seguimiento

sindical para su aplicación efectiva. Si bien las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical han sido pertinentes, esto no siempre se ve reflejado en la práctica en miras a un cumplimiento estricto de los principios sobre libertad sindical (CSA, 2015).

Cabe señalar que previo a la creación del Comité de Libertad Sindical, en 1950, se estableció un mecanismo de control normativo en común acuerdo entre la OIT y Naciones Unidas, la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical. Su objetivo era proteger el derecho humano a la libertad sindical de violaciones en su ejercicio. Para ello examinaba las quejas sobre violación de derechos sindicales, que le sometía el Consejo de Administración de la OIT o el ECOSOC, presentadas contra países que habían ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical o contra aquellos que no lo hacían.¹⁷

Mecanismos nacionales tripartitos para la prevención y resolución de conflictos relativos a las NIT

Con el objetivo de prevenir y resolver conflictos relativos a las normas internacionales del trabajo, particularmente a lo referido a la libertad sindical y a la negociación colectiva, los órganos de control de la OIT han promovido la creación de diversos mecanismos nacionales.

Los criterios para el óptimo ejercicio estos mecanismos radican en que:

17 Véase informes de las Comisiones de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical: http://www.ilo.ch/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_168350/lang--es/index.htm

- Los ministerios de trabajo asignen recursos humanos y financieros necesarios para coordinar la labor de los mecanismos de conciliación;
- Debe ser posible coordinar e invitar a otros ministerios e instituciones del Estado a participar en las reuniones organizadas para tratar los casos que sean objeto de examen;
- La aceptación del mecanismo de mediación debe basarse en un acuerdo tripartito;
- Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y el gobierno deben nombrar un mediador/moderador nacional permanente que goce de la confianza de todas las partes;
- Las propuestas y las conclusiones que se adopten en el marco de este procedimiento deberán basarse, entre otras cosas, en las normas internacionales del trabajo pertinentes y tener en cuenta las observaciones de los órganos de control;
- Se debe establecer un mecanismo para hacer un seguimiento de los acuerdos alcanzados con miras a afianzar la confianza de las partes en el mecanismo;
- Los miembros de los mecanismos de mediación deben recibir formación especial sobre las normas internacionales del trabajo y el sistema de control de la OIT;
- El procedimiento de conciliación debe ser libre y facultativo, y no debería impedir que se recurra a los órganos de control de la OIT.

El ejercicio y aplicación de dichos criterios contribuye al fortalecimiento del diálogo social en un país. En este sentido, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser los principales promotores de instancias nacionales donde se puedan prevenir y resolver cuestiones relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva.

¿QUIERES SABER MÁS?

Respecto del procedimiento de queja, Chile tiene un caso activo y tres en seguimiento respecto a libertad sindical. Este caso (nro. 3361 – Chile) fue presentado el 05 de febrero de 2019 por el Sindicato de Tripulantes de Cabina Lan Express (STCLE), apoyado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

Puedes revisar más sobre el control de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en el portal NORMLEX de la OIT.

Acción sindical frente a las restricciones legales para el ejercicio pleno de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva¹⁸

Para hacer realidad el principio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva donde trabajadores y trabajadoras puedan manifestar su voz es necesario que en la práctica exista una base

¹⁸ ¿Cuál es la intervención que le cabe a la Dirección del Trabajo respecto de las prácticas desleales o antisindicales que tome conocimiento cuando son denunciadas por los trabajadores? Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-61176.html>

jurídica que garantice esos derechos. También es necesario que exista un marco institucional propicio para las organizaciones, que proporcione las reglas en un escenario de respeto.

En este aspecto, los gobiernos tienen la responsabilidad de implementar y corroborar permanentemente el correcto funcionamiento de los marcos jurídicos e institucionales. Así mismo, deberían contribuir al fomento de una cultura de cooperación y no discriminación al interior de las empresas y particularmente en el ejercicio de la libertad sindical y de asociación.

En los casos en que los gobiernos no cumplen con sus obligaciones internacionales, se debe hacer esfuerzos para mejorar la legislación y la gobernanza. En los casos en que la legislación no se ajusta a las normas internacionales, las organizaciones de trabajadores –y también las de empleadores– deberían hacer todo lo posible para respetar los principios y normas fundamentales en el trabajo.

Sin embargo, en los países donde los derechos están protegidos por la legislación, pero apenas se cumplen en la práctica, los empleadores deberían acatar las leyes y los trabajadores deben impulsar dicho respeto por la legislación.

En Chile, en materia de denuncias por prácticas antisindicales “el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V” del Código del Trabajo.

El órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias de estos ilícitos es el Juzgado de Letras del Trabajo competente o, en su defecto, el tribunal con competencia en materia laboral, que someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495.

Se aplica la misma regla de competencia y procedimiento rige respecto de las prácticas desleales en la negociación colectiva, según se desprende de lo prescrito en el nuevo artículo 407 inciso 1° del estatuto laboral.

La Inspección del Trabajo, mediante el mandato del artículo 292 inciso 5°, establece que este servicio “deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento”.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha sostenido que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además, este servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa.

IV. Libertad sindical y negociación colectiva como derecho humano

Libertad sindical: Es el instrumento de la ciudadanía para que los derechos civiles y políticos se proyecten y garanticen al interior de las empresas. Sin libertad sindical no hay democracia, no hay acceso ni garantías a los derechos en el trabajo, ni tampoco trabajo decente que garantice la paz social.

El principio de la libertad sindical constituye la esencia de los valores de la OIT: está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Además, es un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) donde se señala que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (artículo 23, numeral 4).

Para la OIT, el derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Así mismo, la difusión de las normas referidas a esta temática constituye una herramienta importante para la promoción de esos derechos fundamentales.

Negociación colectiva: Mecanismo mediante el que empleadores, organizaciones de empleadores y sindicatos tratan juntos asuntos laborales y negocian convenios colectivos donde se establecen los términos y condiciones del empleo.

La negociación colectiva constituye el núcleo del ejercicio de la libertad de asociación y de los sistemas de relaciones laborales. Suele abarcar temas como salarios y condiciones de trabajo, el tiempo de trabajo y demás cuestiones laborales, así como también el detalle de los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los empleadores participantes. Por lo tanto, es un medio para tratar de superar el desigual poder de negociación de los trabajadores individuales frente al empleador.

En su conjunto, el reconocimiento y respeto efectivo de los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva son parte de la promoción de la igualdad y un camino certero hacia la justicia social. “El reto es, por tanto, avanzar de la prohibición de la discriminación a la efectiva inclusión de la diversidad y la promoción de la equidad” (CSA, 2018, p. 11).

Cuando existe libertad sindical se propicia que la negociación colectiva se efectúe en un plano de igualdad, así como también que los resultados sean justos y equitativos. Sin embargo, en muchos casos, los Estados no establecen los mecanismos necesarios para cumplir con dichos derechos fundamentales. Esto representa un gran problema pues en entornos donde no se asegura la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se exacerban las condiciones de desigualdad, pobreza, la violencia, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Cabe señalar que la libertad sindical y de asociación son parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La meta 8.8 de los ODS hace un llamado a proteger los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras. La meta 16.3 señala la importancia de la promoción del Estado de derecho en los planos nacional e internacional; la meta 16.6 exige la creación de instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas y la meta 16.10 requiere que se garantice la protección de las libertades fundamentales. Si bien no son metas específicas, el logro de ellas es esencial para proteger la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Convenios y recomendaciones OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva

A continuación, se detallan los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.

Convenio nro. 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente; no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Simultáneamente, dichas organizaciones pueden afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, respectivamente.

Las organizaciones, las federaciones y las confederaciones tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; de elegir libremente a sus representantes; de organizar su administración y sus actividades; y de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención susceptible de limitar ese derecho o de obstaculizar su ejercicio. Por su parte, las organizaciones –trabajadores y empleadores– están obligados a respetar la legalidad. Sin embargo, la legislación nacional y la manera en la que se aplica no debe atentar contra las garantías previstas en el Convenio.

Convenio nro. 98 **Sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949**

Los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato, el de dejar de ser miembro de un sindicato, el de despedir a un trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva. Establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores u organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de establecer, por medio de convenios colectivos, las condiciones de empleo.

Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios nro. 87 y nro. 98, generalmente se remiten al Comité de Libertad Sindical.

Convenio nro. 135 **Sobre los representantes de los trabajadores, 1971**

Los representantes de los trabajadores¹⁹ de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por motivo de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen de conformidad con las leyes, los convenios colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

¹⁹ Se entiende por representantes de los trabajadores a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o práctica nacional ya sea que se trate de representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados o de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa.

Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, teniendo en cuenta el sistema de relaciones laborales vigentes en el país y las posibilidades de la empresa. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y otros representantes electos de entre los trabajadores, deberán adoptarse medidas para garantizar que la existencia de estos últimos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes, y para fomentar la colaboración entre estas dos categorías de representantes.

Convenio nro. 141 **Sobre las organizaciones de** **trabajadores rurales, 1975**

Todas las categorías de trabajadores rurales,²⁰ tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como también el afiliarse a las mismas.

20 Se entiende por trabajadores rurales a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a actividades similares o conexas, se trate de asalariados o, a reserva de determinadas condiciones, de personas que trabajan por cuenta propia (arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios).

Estas organizaciones de trabajadores rurales deberán permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.

La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

Convenio nro. 151 **Sobre relaciones laborales en la** **administración pública, 1978**

El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas por la administración pública. Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

El Convenio promueve la negociación colectiva de los empleados públicos, donde se establece que los conflictos deberán resolverse por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Convenio nro. 154 **Sobre la negociación colectiva,** **1981**

Define la negociación colectiva como cualquier negociación que tenga lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. En determinadas condiciones, deberá asimismo englobar las negociaciones con los representantes de los trabajadores que no sean los representantes sindicales, en el sentido del Convenio núm. 135 de la OIT.

El Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica y señala que se deberán adoptar medidas para promover la negociación colectiva, previa consulta y, siempre que sea posible, con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas medidas no podrán entorpecer la libertad de negociación colectiva y deberán dirigirse, en particular, a:

- permitir la negociación colectiva para todos los empleadores y todas las categorías de trabajadores que son objeto del Convenio;

- extender progresivamente la negociación a los tres tipos de materias mencionadas anteriormente;
- fomentar el establecimiento de las reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- garantizar que los procedimientos de solución de los conflictos laborales contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Recomendación nro. 91 **Sobre contratos colectivos, 1951**

Define contrato colectivo como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Además, la recomendación entrega una serie de orientaciones para la negociación, la concertación, la revisión y la renovación de contratos colectivos.

Ratificaciones de convenios sobre libertad sindical - Chile²¹

CONVENIO	AÑO CONVENIO	AÑO RATIFICACIÓN CHILE
CONVENIO NRO. 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación	1948	FEBRERO, 1999
CONVENIO NRO. 98 Sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	1949	FEBRERO, 1999
CONVENIO NRO. 135 Sobre los representantes de los trabajadores	1971	SEPTIEMBRE, 1999
CONVENIO NRO. 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales	1975	NO RATIFICADO
CONVENIO NRO. 151 Sobre relaciones laborales en la administración pública	1978	JULIO, 2000
CONVENIO NRO. 154 Sobre la negociación colectiva	1981	NO RATIFICADO

21 En el siguiente enlace encontrarás todos los convenios ratificados por Chile: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/ff?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102588

V. Los sindicatos del futuro

Actualmente, el mundo del trabajo experimenta una profunda transformación. La globalización y la evolución tecnológica han marcado nuevos caminos hacia la prosperidad, pero, a su vez, han alterado las formas de trabajo, creando desigualdades que alcanzan niveles insostenibles (André, 2019). Los efectos y repercusiones de estas transformaciones dependerán de las políticas y acciones que se generen en el mundo del trabajo. No obstante, las y los trabajadores, y particularmente los sindicatos, tendrán un rol esencial en la protección de los derechos laborales y del empleo.

Situaciones como el cambio climático, la transformación demográfica, la globalización y los cambios en la organización del trabajo están afectando a las sociedades, organizaciones, trabajadores y empresas en su conjunto. Tanto la oferta como la demanda de ciertos tipos de trabajo se está alterando. Algunos trabajos desaparecerán y muchos se modificarán para adaptarse a los nuevos escenarios. En este contexto, los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la formulación de programas y políticas que protejan a los trabajadores y trabajadoras.

¿QUIERES SABER MÁS?

Durante la Conferencia Regional Sobre el Futuro del Trabajo, José Mujica –ex presidente de Uruguay– se refirió a los cambios en el mundo del trabajo señalando que:

En el ámbito del trabajo, solía haber una perspectiva que reconocía el importante papel que desempeña el trabajo y que ponía énfasis en los derechos de los trabajadores. Se daba reconocimiento a los sindicatos y también se oponía resistencia a los mismos, y se les describía como los abogados de lo público. ¿Y esto afectó al capitalismo? No, ayudó a crear una sociedad con muchos bienes públicos, y ayudó a crear la política social, que es la madre de todas las políticas, y que allana el camino hacia un mundo más igualitario y en el que haya más justicia social y menos desigualdad (pp. 15-6).

Al final, el propio capitalismo tendrá que establecer esto, porque los robots pueden sustituir a las personas, pero no a los consumidores [...] Si no se proporciona trabajo a las personas, se les tendrá que proporcionar dinero para subsistir, porque se necesita que sigan vivas, no por razones de derechos humanos, sino para comprar bienes. Esto será una opción, como lo fue la esclavitud, que no desapareció a causa de los derechos humanos, sino porque dejó de ser un negocio lucrativo. Era mejor tener trabajadores libres (p. 16).

“Reflexiones sobre el mundo del trabajo”. Discurso de José Mujica, en la primera Conferencia Regional Sobre el Futuro del Trabajo celebrada en mayo de 2017.

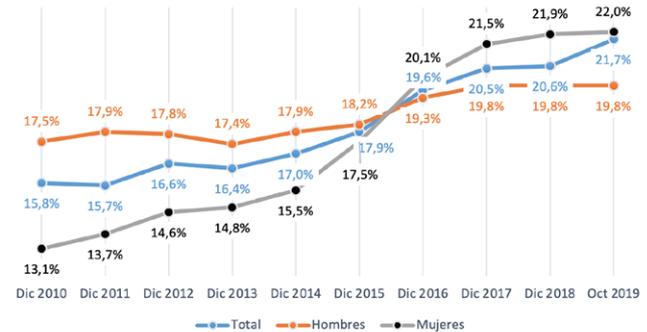
Los sindicatos pueden contribuir activamente a las actividades de orientación, formación y sensibilización de diferentes políticas en los planos nacional, sectorial y en el lugar de trabajo. También, pueden aportar importantes conocimientos –de primera fuente–, sobre los sectores, empleos y trabajadores más vulnerables. La sindicación refuerza el poder de negociación colectiva y, por ejemplo, para los trabajadores informales, permite ganar reconocimiento y gozar de representación efectiva para la formalización de su trabajo.

Sin embargo, la reducción de la sindicación y la disminución de la fuerza de trabajo han producido dificultades en los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo (André, 2019). En muchos países, las y los trabajadores jóvenes se afilian en menor medida a los sindicatos con respecto a las y los trabajadores mayores, por lo que la edad promedio de los afiliados es cada vez más avanzada. En otros, los sindicatos se han reducido junto con el descenso del empleo formal. Se ha observado baja representación de jóvenes, de trabajadores con contratos temporales, de mujeres, de trabajadores independientes y por cuenta propia. Estos hechos han debilitado el crecimiento de los sindicatos, reduciendo sus programas y socavando su legitimidad en la negociación colectiva (Visser, 2019).

Figura 8

■ Tasa de sindicación en Chile

Si bien en Chile la sindicación ha aumentado en la última década, la tasa no supera el 21,7% del total de trabajadores.



Fuente: Elaboración propia con datos de Dirección del Trabajo, 2019.
Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119780_archivo_01.pdf

Para mantener su relevancia, los sindicatos deben revitalizarse y extender su actividad y objetivos más allá de sus miembros. Para Visser (2019), los sindicatos deberían rejuvenecer, reflexionando e invirtiendo recursos para hacer atractiva la afiliación de los jóvenes y determinando maneras distintas de ser “miembro”, aprovechando las redes sociales y plataformas de internet. Para Bensusán (2019), la transformación de los sindicatos en América

Latina implica fortalecer la capacidad de movilización en contra de políticas y acciones adversas y dirigirse a favor de aquellas que se basen en la inclusión. Todo esto con el fin de ganar la confianza de la sociedad y convencer a públicos amplios de la importancia de la acción colectiva en la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

Una buena recomendación para ampliar y fortalecer el sindicalismo es diversificar a las y los miembros del sindicato –promoviendo y defendiendo el trabajo decente–, por ejemplo, a través de la inclusión de trabajadores y trabajadoras informales, migrantes, y en general, de quienes son más vulnerables. Además, no solo es relevante atraer a trabajadores y trabajadoras jóvenes, sino también es primordial retener a antiguos miembros del sindicato para transmitir a los nuevos integrantes de los beneficios de la sindicación.

Por otra parte, aunque Abramo y Rangel (2005) advirtieron que los temas de género están presentes en el debate y en los procesos de negociación colectiva en América Latina, es importante continuar con su inclusión y visibilización. Estos temas no solo contribuyen a la promoción del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación, sino que también pueden fomentar significativamente la representatividad y legitimidad de los procesos de negociación colectiva. En este sentido, resulta central reforzar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos como parte de los procesos de autorreforma sindical.

El camino y las reflexiones con miras al futuro del trabajo también representan un espacio donde los y las trabajadoras luchen por un mundo mejor. Esto implica que un movimiento sindical democrático debe incluir y representar (más y mejor) las voces de las mujeres. Los sindicatos deben contribuir a levantar las reivindicaciones de género tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad, en general. Esto no solo contribuirá a fortalecer la representatividad del sindicato en términos de objetivos de lucha, sino también podrá atraer a más trabajadoras que vean al movimiento como una posibilidad y herramienta para mejorar sus condiciones de vida.

Al respecto, la Resolución 13 sobre equidad e igualdad de género de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) numeral 4 señala que las organizaciones tendrán más capacidad para reforzar el poder de la clase trabajadora y defender mejor los derechos de todos y todas cuando se incluye a las mujeres trabajadoras en los procesos de negociación. De esta forma, se avanzará también en la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y estructuras sindicales. La paridad entre hombres y mujeres es un proceso que da como resultado un cambio en la concepción de la política sindical fortalece el movimiento sindical y además genera impacto en otros aspectos de la sociedad.

¿QUIERES SABER MÁS?

La globalización ha generado el surgimiento de empresas multinacionales con enormes expansiones en las últimas décadas. Como respuesta, se han creado sindicatos globales que buscan articular demandas y aunar esfuerzos para lograr la justicia social.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) es la expresión sindical regional más importante del continente americano y es la expresión regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La CSA se fundó el 27 de marzo de 2008 en la Ciudad de Panamá y afilia a 48 organizaciones nacionales de 21 países, que representan a 55 millones de trabajadoras y trabajadores.

Los diez objetivos de la CSA en materia sindical son:

1. *Promoción del respeto a los derechos humanos y los sindicales y laborales*
2. *Igualdad y equidad de género*
3. *Desarrollo sindical*
4. *Solidaridad*
5. *Unidad sindical*
6. *Acuerdos y alianzas estratégicas*
7. *Democracia política, social, laboral y económica*
8. *Fortalecimiento del Estado Social de Derecho*
9. *Integración económica, social y cultural y solidaria de las naciones de la región*
10. *La paz y la libre autodeterminación de los pueblos*

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)

Por su parte, los movimientos sociales, las cooperativas, centros de trabajadores, así como los sindicatos, pueden y deberían impulsar la sindicación de grupos como trabajadores de plataformas, trabajadores precarios o trabajadores migrantes, con miras a ampliar el número de integrantes del sindicato.

Finalmente, el objetivo es asumir la defensa y promoción de mejores condiciones para las y los trabajadores, sin distinción del tipo de trabajo que realicen, ni ningún otro tipo de discriminación. Solo así se podrá alcanzar el trabajo decente para todos y todas.

Reflexión colectiva

En este apartado te invitamos a reflexionar individual o colectivamente con algunas preguntas guía. En caso de realizarlas en grupo, te sugerimos escoger a alguien que pueda moderar y alguien que tome nota de la discusión, con el objetivo de guiar la discusión y posteriormente sociabilizar las respuestas con el resto de las compañeras y compañeros del sindicato.

A partir de tu experiencia y la de tu sindicato, ¿en Chile se aplica la normativa internacional respecto a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva?

- » ¿Conoces la normativa nacional referente a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva? Descríbela brevemente, identificando los puntos más relevantes que creas que debe conocer un/a trabajador/a que no pertenezca al movimiento sindical.
- » ¿Crees que en Chile se respeta la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva? En caso de que consideres que no se respeta, ¿es posible mejorar la legislación con miras a fortalecer el movimiento sindical? ¿Cómo podría aportar tu sindicato en esta tarea?
- » ¿Existen situaciones de desigualdad o discriminación que se produzcan en tu entorno laboral o sindical? En caso de que existan, ¿cómo crees que tu sindicato podría contribuir para solucionarlo?
- » ¿En tu sindicato se propusieron demandas con el objetivo de alcanzar igualdad entre hombres y mujeres? Si fue así, ¿fueron incorporadas en la agenda sindical?
- » ¿Qué estrategias podría aplicar tu sindicato para atraer más integrantes?

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. y Rangel, M. (Eds.) (2005). América Latina: Negociación colectiva y equidad de género. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_107_span.pdf
- André, M. E. (2019). Prefacio. En Oficina Internacional del Trabajo. El Futuro del Trabajo. Los Sindicatos en Transformación. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 9 (1-2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
- Bensusán, G. (2019). La transformación de los sindicatos en América Latina: contextos, ideas y agendas. En Oficina Internacional del Trabajo. El Futuro del Trabajo. Los Sindicatos en Transformación. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 9 (1-2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA (2015). Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_430607.pdf
- (2018). Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713187.pdf
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. Resolución 13 sobre equidad e igualdad de género.
- Dirección del Trabajo (2019). Organizaciones sindicales en Anuario Estadístico 2019. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119780_archivo_01.pdf
- Mujica, J. (2019). Reflexiones sobre el mundo del trabajo. En Oficina Internacional del Trabajo. El Futuro del Trabajo. Los Sindicatos en Transformación. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 9 (1-2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf

Oficina Internacional del Trabajo (1987). Función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la aplicación de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_124977.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

— (s. f.). Objetivos de desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (1919). Constitución de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:7496387200503::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

— (1930). Convenio nro. 29 sobre el trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

— (1944). Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia). <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

— (1948). Convenio nro. 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

— (1949). Convenio nro. 98 Sobre el derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

— (1951). Convenio nro. 100 sobre igualdad de remuneración. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

— (1951). Recomendación nro. 91 Sobre contratos colectivos. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO

- . (1957). Convenio nro. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- . (1958). Convenio nro. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- . (1971). Convenio nro. 135 Sobre los representantes de los trabajadores. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135
- . (1973). Convenio nro. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312283
- . (1975). Convenio nro. 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C141
- . (1978). Convenio nro. 151 Sobre relaciones laborales en la administración pública. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151
- . (1981). Convenio nro. 154 Sobre la negociación colectiva, 1981. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154
- . (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Anexo revisado 2010). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO
- . (1999). Convenio nro. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm

—. (2014). Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

—. (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711699/lang--es/index.htm

—. (s. f.). Acerca de la CIT. <https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--es/index.htm>

—. (s. f.). Acerca del Consejo de Administración. <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>

—. (s. f.). Departamentos y oficinas de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--es/index.htm>

—. (s. f.). Estados Miembros de la OIT. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>

Somavía, J. (1999). Trabajo decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651(1999-87).pdf)

Visser, J. (2019). ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? En Oficina Internacional del Trabajo. El Futuro del Trabajo. Los Sindicatos en Transformación. Boletín Internacional de Investigación Sindical, 9 (1-2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_749666.pdf



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

 **opes**
OBSERVATORIO DE POLÍTICAS ECONÓMICAS

