

El "salario ético" y negociaciones colectivas

Alexis Guardia B.* 23 Agosto 2007

Cuando el presidente de la Conferencia Episcopal, Alejandro Goic, planteara recientemente el tema del "salario ético", todos entendimos, laicos y católicos, economistas y no economistas, que se trataba de un precepto moral. En este caso particular, el precepto hace honor a la tradición que arranca con Santo Tomás de Aquino (1225-1274) quien ya hablaba del "justo precio" sobre la base de la teología cristiana que condenaba la avaricia y la codicia y "subordina el mejoramiento material del individuo a los derechos de sus semejantes". La propuesta de un salario ético de 250 mil pesos es una aspiración y no tiene el propósito de destruir la pequeña y mediana empresa ni poner dificultades en las grandes, donde muchas de ellas seguramente pagan más que eso. El valor de la declaración del obispo Goic es haber puesto, desde la jerarquía de la Iglesia Católica, nuevamente en la agenda pública el tema recurrente de la desigualdad y los bajos salarios. Por ello llama mucho la atención, la destemplada reacción contra este precepto por parte de la derecha dura, es decir, la que postula el Desalojo a como dé lugar. Tampoco deja indiferente el claro rechazo de los representantes de las seis ramas de la Confederación de la Producción y el Comercio, que agrupa a una parte importante del empresariado de las grandes empresas.

Es en el mundo del trabajo asalariado donde se ubica parte no menor del tema indicado. Es cierto que la evolución de las remuneraciones reales tiene que ver con la productividad que se va generando en distintas actividades. Pero también tiene que ver con la institucionalidad laboral que recoge derechos sociales, pues el mercado laboral no es igual al mercado de las papas. Los derechos laborales no tienen nada que ver con la eficiencia o la competitividad. Si no fuera así el trabajo infantil sería lo más competitivo y eficiente. Aserción que a los neoliberales criollos les cuesta mucho entender.

Además, dado el grado de desarrollo que ha alcanzado nuestra economía existen limitaciones estructurales que están presentes en el mercado laboral debido a las importantes brechas de productividad entre grandes y pequeñas empresas; pero también se dan obstáculos mayores que están situados en la institucionalidad laboral y las prácticas que le dan vida. Entre estas podemos señalar la atomización o segmentación de la capacidad negociadora de los trabajadores permitida por la ley; la subcontratación cuando es un abuso del mecanismo de externalización de actividad de la empresa, y solo es funcional a una baja de salarios o esfuerzo por atomizar el poder de negociación de los trabajadores. Por último, explican también la situación comentada, la existencia de un derecho a huelga muy disminuido sin capacidad disuasiva en la negociación, por restricciones que se arrastran de tiempo de la dictadura, y que la Concertación, a pesar de las dos reformas laborales realizadas (1991 y 2001), no ha podido cambiar en lo sustantivo.

Detengámonos brevemente sólo en el primer punto y que dice relación con la negociación colectiva.

De acuerdo a los principios de la Organización del Trabajo (OIT), y que el Estado chileno ratificó en 1998, el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial, pero la práctica en Chile de ese derecho es muy limitada. Según la Dirección del Trabajo, sólo el 5,4% de los asalariados del sector privado con derecho a negociar (excluida la administración pública) se involucraron en un proceso de negociación colectiva en el 2006 y una de cada 5 empresas en el país ha efectuado procesos de negociación colectiva con tendencias a la baja desde 1998. La tasa de cobertura de la negociación colectiva respecto a la población asalariada y dado que los convenios se fijan a poco más de dos años, sería en Chile del orden del 8,6%. Sin embargo, la tasa de cobertura de las negociaciones colectivas en la OCDE fue en el año 2000 en promedio de 60%. (EEUU 15%, Reino Unido 30%, Francia y Alemania 90%, Holanda 80%, países escandinavos entre 80 y 90%). La baja cobertura de la negociación colectiva en nuestro país es un dato duro y da una mala imagen de él, especialmente cuando Chile está invitado próximamente a entrar a la OCDE.

Se supone que en el caso de Chile son las grandes empresas el lugar donde se dan de preferencia las negociaciones colectivas a través de la organización sindical. Son ellas las que tienen niveles de elevada productividad y emplean parte importante de la mano de obra calificada. Sin embargo, queda todavía un margen importante de ellas que no lo hacen y cuando lo hacen, muchas crean distintas negociaciones y convenios en su interior (se sabe de una con 1000 trabajadores que tiene más de 40 convenios colectivos con lo cual disminuye el número de trabajadores involucrados por convenio). En el gran comercio se crea una red de empresas de papel para atomizar la negociación. (Almacenes Paris tenía a lo largo del país 152 empresas en su interior).

En la pequeña y mediana empresa el problema es más complejo, ya que si bien es cierto las medianas empresas pueden extender la práctica de la negociación colectiva, las pequeñas empresas donde una gran parte ni siquiera tiene un capital de trabajo estable y por la escala limitada de su producción, sus márgenes de ganancias de productividad son débiles, allí los salarios son más bajos. Sin embargo, la negociación colectiva en la pequeña empresa también es útil pues permite transparentar la aplicación de los derechos laborales. La reciente proposición de un subsidio estatal para mejorar los salarios en este sector solo tiene sentido si se financia con ingresos permanentes, y no con los excedentes del cobre, y por tanto habría que pensar en una reforma tributaria que subiera las tasa de impuesto a las utilidades de las empresas actualmente vigentes y con ello ponerlas más a tono con el grado de desarrollo que ha alcanzado nuestra economía.

Tanto o más importante que los antecedentes recién expuestos, lo constituye el resultado de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo del 2004 (la encuesta al nivel nacional se hace cada dos años) que señala que sólo poco más de un tercio de las empresas que negocian reajustan por arriba de la inflación, es decir, estarían otorgando aumento en los salarios reales y entregando parte del aumento de productividad. El resultado promedio de las negociaciones colectivas fue IPC más 0,76% (0,85% el 2000 y 1,68 en 1995). Seguramente en la gran empresa estos aumentos de salario real son mayores que este promedio, sin embargo siguen estando rezagados respecto a sus aumentos de utilidades y de productividad.

Por tanto, más que discutir sobre una cifra fetiche de cuánto sería el “salario ético”, lo más importante es levantar, a través del diálogo, los obstáculos al ejercicio pleno de la negociación colectiva, rasgo esencial de una economía moderna, y castigar

según la ley las malas prácticas que traten de evadirla. Ello sería un avance sustantivo y también un mejoramiento de las remuneraciones vía mercado. Se superarían así los actuales rasgos de un mercado laboral donde pesa mucho todavía la herencia que nos dejara la dictadura, en que el que compra o contrata mano de obra tiene demasiados privilegios para fijar salarios.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios "Miguel Enríquez", CEME: <http://www.archivochile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.)

Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile y secundariamente de América Latina. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores, a quienes agradecemos poder publicar su trabajo. Deseamos que los contenidos y datos de documentos o autores, se presenten de la manera más correcta posible. Por ello, si detectas algún error en la información que facilitamos, no dudes en hacernos llegar tu [sugerencia / errata..](#)

© CEME web productions 2003 -2007 