



Universidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Carrera de Sociología

Calidad del empleo y actividad sindical: Chile entre los países de la OCDE

Memoria conducente al título profesional de sociólogo

Klaus Ignacio Lehmann Meléndez

Profesor Guía: Miguel Urrutia

Fecha de entrega: 2 de julio de 2014

*A mis padres, pues
sin su apoyo incondicional -¡qué duda cabe!-
esta memoria jamás habría sido escrita.*

*A Cathi,
sin cuyo amor probablemente
habría claudicado en los momento de confusión.*

“El trabajo diario de todo dirigente sindical debe estar guiado tanto por su cabeza como por su corazón. Si un dirigente sindical se condujese únicamente siguiendo los dictados de su razón, se corre el riesgo de incurrir en cálculos demasiado prudentes que pueden terminar traicionando los intereses de los trabajadores y, lo que es peor, comprometiendo su dignidad. Por otra parte, si prevalece el corazón, negando todo cálculo razonable, los trabajadores podremos enorgullecernos de mantener, dignos, nuestra frente en alto, sin embargo, ello nos puede llevar a sacrificarnos por quimeras inalcanzables. He ahí la razón del justo balance entre corazón y cálculo. Ahora bien, puesto en un trance difícil e incierto, en el cual las consecuencias de nuestros movimientos tácticos adquieran un carácter imprevisible, todo dirigente debe escuchar, sin vacilar, su corazón”.

(Conversación con dirigente sindical chileno)

Contenidos

1	Introducción	7
2	Contexto general del sindicalismo y de la calidad del empleo en los países de la OCDE	11
2.1	Grandes transformaciones laborales a nivel mundial.....	11
2.2	Los estudios de la calidad del empleo.....	18
2.3	Calidad del empleo en los países de la OCDE	23
2.3.1	Nota sobre la calidad del empleo en Chile	29
2.4	Situación sindical en los países de la OCDE	31
2.4.1	Breve nota sobre la situación sindical en Chile	36
2.5	A modo de síntesis.....	38
3	Planteamiento y justificación del problema de investigación	41
3.1	Hacia una solución para la mala calidad del empleo: el enfoque del capital humano	41
3.1.1	Capital humano: algunas críticas.....	44
3.2	Hacia una solución alternativa para el problema de la calidad del empleo: el aumento de la organización de los trabajadores.....	49
4	Objetivos de la investigación	53
5	Marco teórico	54
5.1	Calidad del empleo y la ausencia de teoría.....	54
5.2	Relaciones industriales: en busca de una teoría para la calidad del empleo	56
5.2.1	Enfoques unitarios	57
5.2.2	Enfoques pluralistas	59

5.2.3	Enfoque (neo) marxista	59
5.2.4	Cambios en las relaciones industriales.....	63
5.2.5	Relaciones industriales y calidad del empleo	68
5.2.6	Breve nota sobre las limitaciones de la propuesta.....	70
5.3	El concepto de calidad del empleo.....	71
5.3.1	Crecimiento económico y calidad del empleo.....	74
5.3.2	El trabajo decente: algunos problemas.....	76
5.3.3	Enfoque de las capacidades aplicado a la calidad del empleo	80
5.3.4	Estudios comparativos de la calidad del empleo: definiendo el concepto	81
5.3.5	Calidad del empleo versus calidad del puesto de trabajo.....	85
5.3.6	Definición de calidad del empleo	86
5.3.7	Determinantes de la calidad del empleo.....	87
6	Metodología.....	89
6.1	Calidad del empleo: Las variables	89
6.1.1	Estabilidad en el empleo.....	89
6.1.2	Ingresos del trabajo	90
6.1.3	Seguridad o protección del empleo	91
6.1.4	Jornada laboral.....	91
6.2	Actividad sindical: las variables.....	92
6.2.1	Cobertura de negociación colectiva (ajustada).....	92
	Tasa de sindicalización.....	92
6.3	Los datos.....	92
6.3.1	Calidad del empleo	92
6.3.2	Actividad sindical	93

6.4	Los índices	93
6.4.1	Índice de calidad del empleo	93
6.4.2	Índice de actividad sindical	99
6.4.3	Método de análisis.....	99
7	Resultados.....	100
7.1	Los países de la OCDE en perspectiva histórica	100
7.2	Los países de la OCDE en la actualidad.....	105
7.3	La situación chilena.....	111
7.3.1	Resultados ENETS.....	112
7.3.2	Resultados de datos administrativos y NESI	113
7.3.3	Datos CASEN 1994	114
8	Conclusiones	118
8.1	Hacia una interpretación teórica de los datos	119
8.2	Nota sobre el capital humano.....	121
8.3	Comentarios finales.....	122
9	Bibliografía.....	125

Abstract

El objetivo del presente trabajo es examinar la relación que existe entre la calidad del empleo y la actividad sindical en los países de la OCDE, poniendo especial atención a la situación chilena. El enfoque es cuantitativo y se utilizan distintas bases de datos, tanto nacionales como internacionales. Los análisis presentados son de dos tipos: diacrónicos y sincrónicos. La aproximación teórica al problema de estudio en lo fundamental es de tradición marxista, aunque para abordar la conceptualización de la calidad del empleo también se recurre a elementos teóricos de la economía del desarrollo, provenientes de la corriente económica iniciada por Amartya Sen. En el apartado de análisis se presentan en un primer momento datos de todos los países de la OCDE, para luego pasar a describir con más detalle la situación chilena. Los datos indican que existe correlación entre calidad del empleo y actividad sindical, de modo que a medida que aumenta una, lo hace la otra. En el caso de Chile la disponibilidad de datos no permite establecer resultados concluyentes, pero la evidencia existente hace pensar razonablemente que la actividad sindical y la calidad del empleo se encuentran correlacionadas.

1 Introducción

La mala calidad del empleo es una situación que ha venido extendiéndose a largo de las últimas dos décadas en todo el mundo, tanto en economías desarrolladas como subdesarrolladas. Al respecto varios organismos internacionales (OIT, CEPAL, OCDE) vienen advirtiendo desde hace ya varios años que la calidad del empleo es un problema importante que debe ser atendido por la política pública.

En Chile si bien se observa en los últimos años una cierta preocupación por parte de los gobiernos ante este tema, lo cierto es que en cuanto a las políticas de empleo el foco está puesto principalmente en la tasa de desempleo y, por ende, la acción gubernamental está orientada hacia la creación de nuevos puestos de trabajo, sin considerar mayormente la calidad de los mismos. Por otro lado, en lo que respecta a política económica, la mayor preocupación durante todos los gobiernos postdictadura ha sido el crecimiento económico por sobre la distribución del ingreso. Lo que está detrás de esta idea es que el crecimiento es el motor del desarrollo y, por tanto, la política pública debe hacer lo posible por generar las condiciones que lo favorezcan. En esta concepción el crecimiento económico, se supone, terminaría “derramando” bienestar a la totalidad de la población.

Ahora bien, aunque a los recalcitrantes liberales les duela reconocerlo, en Chile el crecimiento ha sido extremadamente desigual y no ha generado bienestar para la gran mayoría del país. De hecho, difícilmente lo hará si es que los gobiernos no se comprometen a emprender reestructuraciones profundas. En lo relativo al mundo del trabajo los datos arrojan que mientras la economía crece, la calidad del empleo empeora progresivamente y que muchas personas, pese a contar con un empleo, no perciben ingresos suficientes para alcanzar un nivel de vida digno.

Es así que surge la inquietud por conocer la calidad del empleo y sus determinantes. En el presente trabajo se intentará dar cuenta específicamente de uno de dichos determinantes, a saber: la actividad sindical.

Con el objeto de no enunciar cuestiones con las que el lector se encontrará más adelante mucho más desarrolladas, en lo que queda de este apartado introductorio quisiéramos referirnos al método y teoría que se utilizarán.

Si bien en el título se plantea un estudio de carácter comparativo entre los países de la OCDE, a lo largo de todo el trabajo se prestará mucha mayor atención a la situación chilena que al resto. El hecho de introducir en el análisis a 33 países obedece más a una preocupación por alumbrar la realidad chilena que a conocer la totalidad de los países de la OCDE. En este sentido, la comparación debe ser entendida como un medio más que como un fin. Lo anterior, en todo caso, no significa que los datos del grupo OCDE serán completamente abandonados, sino simplemente que el foco estará puesto principalmente en Chile.

Con respecto al enfoque teórico cabe señalar que -bien o mal logrado- se intentará situar los datos de calidad del empleo y actividad sindical dentro de un cuerpo teórico de tradición (neo) marxista. Quienes adscriben a esta tradición de las ciencias sociales, a diferencia de lo que postulan muchos autores poco informados, no lo hacen únicamente movidos por intereses políticos. Por cierto que el compromiso político es un componente fundamental dentro de las ciencias sociales de tradición marxista, sin embargo, de ningún modo es el único y, en muchas ocasiones, ni siquiera el más importante. En efecto, en todas las vertientes del marxismo (estructuralista, agencialista, neomarxista, postmarxista, etc) junto con el compromiso político de transformación social, está muy presente la convicción intelectual de que este es un aparato teórico potente, capaz de dar cuenta de las características de la sociedad capitalista, sus orígenes y también sus movimientos. Dicho de otra forma, quienes adhieren a este enfoque, tienen la convicción profunda de que el marxismo es una teoría que puede describir la sociedad en la que vivimos.

Dentro del trabajo científico es casi una obviedad que cualquier teoría que intente explicar la realidad debe ser posible de ser contrastada empíricamente. De lo contrario, cualquier abstracción podría ser aceptada como una explicación válida de la realidad. Hasta en la discusión más pueril un polemista tiene claro que

cualquier teoría se fortalece cuando goza de sustento empírico y, al contrario, se resiente cuando los datos no la respaldan.

Pues bien, lo que ha ocurrido con la sociología de tradición marxista es que muchas veces la teoría no ha sido sometida a contrastación empírica, lo cual ha contribuido a fortalecer la idea de que el marxismo es una entelequia que habita en las abstracciones de los intelectuales. Esto ha debilitado fuertemente el potencial explicativo del marxismo, de modo que ha quedado reducido muchas veces a su dimensión político-ideológica.

Ciertamente existen trabajos a nivel empírico sumamente relevantes, como por ejemplo, el de Harry Braverman (1987) en lo que respecta al proceso de trabajo; el de Olin Wright (1985) sobre estructura de clases; el de Shaikh (1984) en relación a la tasa de explotación; etc. Ahora bien, pese a estos importantes avances, es indudable que existe un desbalance considerable entre elaboración teórica y trabajo empírico, estando el segundo ostensiblemente rezagado frente a la primera. En este sentido, la acusación hecha al marxismo de ser ideología y no ciencia se basa en un argumento sólido, ya que una teoría que no puede ser comprobada ni refutada no tiene cabida en el trabajo científico.

Si bien hay una cuota de verdad en la acusación recién señalada, un juicio justo sobre el rendimiento empírico del marxismo debería considerar las condiciones materiales de producción científica, ya que ellas determinan en gran medida las posibilidades de éxito o fracaso de una teoría. En una sociedad en la que no existen grupos en disputa ni tampoco una distribución desigual del poder, la crítica al marxismo sería totalmente válida, sin embargo, la realidad nos dice todo lo contrario: existen grupos que pugnan constantemente por obtener el poder y por establecer el discurso legítimo sobre la realidad. Es preciso, entonces, tener en consideración que cualquier teoría que vaya en contra del discurso hegemónico, no gozará del apoyo de los grupos interesados en mantener dicho discurso hegemónico.

Es así que la teoría marxista, al no contar con el beneplácito del poder económico, tiene un doble trabajo. Primero, romper con la ideología dominante. Segundo, hacer ciencia con recursos limitados. Esto último es determinante en las posibilidades que tiene la teoría de explicar la realidad, ya que al ser muy costoso producir datos primarios, la mayoría de las veces el único camino posible es trabajar con fuentes secundarias, las cuales no siempre se adaptan a nuestros marcos teóricos. Al observar la mayor parte de los datos producidos por organismos nacionales e internacionales susceptibles de ser utilizados por los científicos sociales, se constata que aquellos se basan en marcos teóricos, muchas veces, lejanos al marxismo, lo cual hace extremadamente difícil que aquellos sean posible de ser utilizados para verificar nuestras teorías.

Ciertamente el trabajo para quienes adhieren a la tradición marxista es bastante complejo, sin embargo, en opinión de quien escribe, ello no nos puede hacer abrazar la idea de que, dado que los datos han sido producidos para otros propósitos, debemos resignarnos a mantenernos en el ámbito teórico sin nunca llevar a cabo trabajo empírico. Proceder de esa forma, implica claudicar en la batalla de las ideas y dejar todos los flancos abiertos para que el (neo) marxismo sea motejado de pura ideología, desestimando su poder explicativo de la realidad.

Es así que este trabajo constituye un esfuerzo por entregar un modesto sustento empírico a la teoría sobre la calidad del empleo desde una perspectiva neomarxista. Ciertamente los datos utilizados adolecen del problema recién señalado, es decir, han sido producidos a partir de marcos teóricos diferentes al utilizado en este trabajo. Ello genera problemas de inconsistencia entre la teoría y la metodología elegida, lo cual sin duda es uno de los principales defectos del presente trabajo. Pero utilizar este tipo de fuentes no solo tiene aspectos negativos, ya que al ser datos cuya validez está aceptada por toda la comunidad científica, independiente de las conclusiones a las cuales lleguemos, tendremos un cierto respaldo metodológico que fortalecerá nuestra investigación ante la crítica.

Ahora bien en contra de la razonable afirmación de Shaikh acerca de que “ningún marxista soñaría aceptar la evidencia estadística existente sobre desempleo, pobreza, desnutrición, etc” (1984:3), trabajaremos con los datos tal cual han sido producidos. No por convicción, sino por la enorme dificultad que entraña realizar el trabajo de conversión. Con todo, creemos que este es un buen punto de partida.

2 Contexto general del sindicalismo y de la calidad del empleo en los países de la OCDE

2.1 Grandes transformaciones laborales a nivel mundial

Dentro de los estudios laborales y/o económicos, afirmar que a partir de la década de los setenta a nivel mundial (Chile como primera experiencia) comienza un proceso profundo de transformación económica no requiere actualmente mayor argumentación. Por cierto que el grado de las transformaciones ocurridas no fue el mismo en todos los países, sin embargo, cuesta imaginar que alguien sostenga que hoy asistimos al mismo modelo de desarrollo que el que prevaleció entre la década del cuarenta y la del sesenta. Es así que, utilizando un término de Wallerstein, se ha producido un cambio en el nivel del *sistema-mundo* difícilmente cuestionable.

Después de casi 30 años de crecimiento económico, en el lapso que transcurre entre 1965 y 1973 se puso de manifiesto cada vez con más claridad la incapacidad del fordismo y del keynesianismo para contener las contradicciones inherentes al capitalismo, lo cual generó presiones por un cambio en las políticas económicas. “En un nivel superficial, estas dificultades se describirían mejor con una palabra: rigidez. Había problemas de rigidez en las inversiones de largo plazo y en gran escala de capital fijo en los sistemas de producción en masa, que excluían una gran flexibilidad de diseño y daban por supuesto el crecimiento estable de mercados invariantes de consumo. Y todo intento de superar estas rigideces chocaba con la fuerza, al parecer, inamovible de un poder de la clase obrera atrincherado sólidamente” (Harvey, 1998: 167, 168).

Sucede que el mundo del keynesianismo-fordismo descansaba en una alianza rígida entre clase obrera organizada, Estado y capitalistas (Wahl, 2004). Durante aquel periodo, estos últimos aceptaron otorgar derechos sociales y alzas salariales importantes a los trabajadores, a cambio de la posibilidad que les entregaban las economías de escala de producir y vender a bajo costo una gran cantidad de bienes. En este sentido, la producción en masa típica del fordismo, entró en una relación virtuosa con la política de incremento de la demanda interna del keynesianismo, sin embargo, hacia finales de la década del sesenta comienza a evidenciarse un agotamiento del maridaje entre fordismo y keynesianismo. La productividad comenzó a bajar (Neffa, 2012; Harvey, 1990), lo cual hizo mella en la capacidad de acumulación. Al respecto Neffa (2012), señala que entre 1960 y 1973 el crecimiento medio de la productividad fue de 4,4%. En cambio, en el periodo comprendido entre 1973 y 1982 dicho crecimiento fue de tan solo 1,6%.

Algunos autores han sostenido que dicha caída de la productividad se debió a la aplicación exacerbada del fordismo, que generó un trabajo en extremo repetitivo, simple, con una férrea separación entre concepción y ejecución y sin espacio para la iniciativa individual, situación que provocó un desapego de los trabajadores con respecto a la empresa y un desinterés por aumentar la productividad. Junto con lo anterior se produjeron dificultades técnicas, propias del régimen de producción fordista. Así, Neffa sostiene que la creciente complejidad de los bienes de producción y las gigantescas instalaciones requeridas por las grandes empresas en sus líneas de montaje, así como los problemas derivados de una concepción y diseño de los equipos sin tomar en consideración el saber productivo y la creatividad de los operadores, dificultaron el eficaz funcionamiento del sistema productivo. Ante la creciente competencia, la rigidez propia del taylorismo-fordismo se convierte en un escollo para el aumento de la productividad.

Esta situación ciertamente puso en alerta al capital, movilizándolo en busca de una mayor flexibilidad de la producción (Valenzuela, 2012; Frassa, 2008). Se produce, así, un giro a nivel mundial de la política económica, inspirado en una renovación de los principios neoclásicos. Díaz (1996, citado de: Portes, 1999)

resume una serie de medidas económicas impulsadas por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que si bien son específicas para América Latina, sirven de ejemplo para dar cuenta del espíritu de la nueva política económica. El autor nombra los siguientes puntos: 1) la apertura unilateral al comercio extranjero; 2) la amplia privatización de empresas estatales; 3) la remoción de regulaciones en mercados de bienes, servicios y trabajo; 4) reducción drástica del gasto público; 5) la reestructuración de y reducción de los programas sociales, concentrándose éstos en esquemas compensatorios para los grupos más golpeados; 6) el fin de cualquier forma de capitalismo estatal y la restricción del Estado a la administración macroeconómica (Díaz, 1996. En: Portes, 1999)

Respecto de los elementos que cambiaron parece existir bastante acuerdo. En efecto, gracias a una gran cantidad de estudios, hoy contamos con una vasta evidencia empírica que permite tener un cuadro completo de las transformaciones ocurridas; cuadro que es compartido por la mayor parte de investigadores. En este sentido, es posible señalar que si bien existen diferencias en cuanto a la valoración de los cambios, el reconocimiento de que ellos se han producido es algo ampliamente compartido.

En relación con el ámbito laboral, Espinoza (2003) sostiene que en la literatura hay un acuerdo bastante amplio en que las transformaciones más importantes son:

- 1) Cambios en el empleo, con una tendencia creciente a altas tasas de desempleo y precarización del mismo;
- 2) Flexibilización del mercado de trabajo, lo que ha generado una creciente inestabilidad y altas tasas de rotación;
- 3) Cambios en la normativa laboral, con una tendencia creciente a la desprotección de los trabajadores;
- 4) Reestructuración de los sistemas de protección social, con una tendencia creciente a segmentar la oferta y la cobertura y a aumentar los niveles de exclusión. Chile es un ejemplo paradigmático de esta situación, ya que al privatizarse los sistemas de pensiones y de salud, los mecanismos de

mercado han generado una oferta diferenciada según la capacidad de pago de cada trabajador.

- 5) Debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas; con una tendencia creciente hacia la pérdida de derechos adquiridos y/o una disminución de las exigencias reivindicativas.
- 6) Debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, lo cual ha repercutido negativamente en el ingreso de los trabajadores.
- 7) Fortalecimiento de la autonomía empresarial. No sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios y los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios.

Todos los puntos recién mencionados pueden resumirse en una sola expresión: deterioro de las condiciones laborales. En efecto, a través de cada uno de los 7 elementos nombrados arriba se hace alusión a distintas facetas en las que la situación de los trabajadores se ha visto perjudicada, diagnóstico que, por cierto, es compartido por la mayoría de investigadores del mundo del trabajo. A partir de una gran cantidad de investigaciones y artículos que versan sobre el mundo del trabajo, tanto en Chile (Leiva, 2000; Aguiar, 2009; Gálvez, 2001; Acuña & Pérez, 2005; Henríquez & Riquelme, 2006; entre otros.) como en el resto de Latinoamérica (Barattini, 2009; Iglesias, 2002; CEPAL, 1997; Oliveira, 2006; Neffa, 2008) los estudiosos del mundo del trabajo parecen haber llegado al convencimiento de que a partir del cambio en el modelo de desarrollo se produce un deterioro generalizado de las condiciones laborales.

El cambio del modelo de desarrollo ciertamente implicó transformaciones profundas a nivel político, económico, social e, incluso, cultural. Cabe señalar que la literatura al respecto es profusa y no interesa en este punto de la discusión llevar a cabo una disquisición sobre las distintas dimensiones de las transformaciones ocurridas. Por el momento solo interesa poner sobre relieve aquella transformación que, según la literatura, más estrechamente está vinculada

con el deterioro de las condiciones laborales, a saber: la flexibilidad del mercado del trabajo.

A partir de los ochenta en casi todos los países de América Latina, y tempranamente en Chile desde la década del setenta, se procede a flexibilizar el mercado del trabajo con el objeto de aumentar la competitividad de las economías nacionales, insertas ahora en la globalización y abiertas al mercado mundial. Se planteaba en aquellos años que debido al dinamismo que estaba adquiriendo la economía mundial, era preciso que las empresas se adaptaran a los vaivenes de la demanda como único modo de insertarse competitivamente en el mercado. Para ello era fundamental, entre otras cosas, flexibilizar la relación salarial rígida que se había instalado durante el período del Estado Desarrollista.

Uno de los resultados (no) deseados de aquella transformación económica fue el deterioro de las condiciones laborales a nivel generalizado en América Latina y, por supuesto, también en Chile. Con respecto a esto, la OIT sostiene que la precariedad laboral ha aumentado en todos los países de América del Sur, excepto en Brasil donde se ha mantenido (Gasparino, 2004). Lo anterior está en sintonía con varios otros estudios del mismo organismo que coinciden en el hecho de que la informalidad aumentó en todos los países de América Latina, a excepción de Chile, donde se registra una disminución (Tokman, 2007; Gasparino 2004, entre otros). Dicho aumento, dadas las características propias de la informalidad (economía de subsistencia, baja productividad, escaso uso de tecnología, ausencia de contrato, etc.), ha implicado un aumento de la precariedad laboral en todos los países de la región.

En relación con las condiciones laborales del sector informal Infante, Martínez y Tokman (1999, citado de Weller y Roethlisberger, 2011) sostienen que la gran mayoría de los trabajadores de las microempresas no tiene una relación laboral formalizada, mientras que “solamente” entre el 12% y el 18% de los asalariados en las empresas grandes y medianas carecen de contrato. En esta misma línea, según una estimación de la OIT para ocho países de la región (OIT, 1996 citado de Weller y Roethlisberger, 2011), los informales trabajan en promedio

semanalmente un 6% más de tiempo que los trabajadores de las grandes y medianas empresas, pero perciben un ingreso horario que equivale, en promedio, sólo al 52% del de los trabajadores del sector formal. Una investigación conjunta de OIT y PNUD (1997 citado de Weller y Roethlisberger, 2011) muestra que los trabajadores en microempresas prácticamente carecen de protección tanto para la vejez como la salud.

Con respecto a las prestaciones básicas del asalariado clásico (jubilación, salud y seguro de desempleo), en base a los datos existentes, es posible señalar para América Latina que 1) en casi todos los países de la región –ciertamente con algunos matices- se registra una disminución de la cobertura del sistema de pensiones (Bertranou, 2004; Gasparino, 2004); 2) la cobertura del seguro de salud ha disminuido en la mayoría de los países. En 2004 esta solo alcanzaba el 33%, a excepción de Argentina y Chile, que exhibían porcentajes más altos. En el caso de Perú y Argentina la proporción de trabajadores con seguro de salud asociado al empleo cayó significativamente; 3) En cuanto al seguro de desempleo, los datos existentes son bastante fragmentarios, lo cual no permite establecer con certeza qué ha sucedido, pero todo hace sospechar que en varios países la cobertura ha caído.

Cabe mencionar que el mentado deterioro no se limita a Latinoamérica, ya que en gran parte de las economías desarrolladas se observa una tendencia en la misma dirección (Eurofound 2012). Es así que la OCDE sostiene con respecto al empleo temporal que “las regulaciones de la protección del empleo han llamado la atención en la década de los noventa como una importante causa de la persistencia del alto desempleo. En respuesta a esta preocupación, un considerable número de países de la OCDE ha liberalizado su legislación relativa al empleo temporal. La subsecuente expansión de los empleos temporales –que ha experimentado un aumento dramático en varios países- constituye una importante prueba de las implicancias de la desregulación [traducción propia]” (OCDEa, 2002: 166). Asimismo, se observa un aumento del subempleo y una extensión de la jornada de trabajo (OCDE Stats). Una señal de que la tendencia

precarizadora del empleo afecta a todos los países y no solo a las economías subdesarrolladas es la disminución generalizada de la retribución al trabajo que se ha producido en la distribución funcional del ingreso. En efecto, en su último Informe Mundial Sobre Salarios la OIT (2013a) sostiene que entre 1990 y 2009 la compensación laboral en el ingreso nacional declinó en 26 de 30 economías desarrolladas para los cuales existen datos. Ciertamente, las diferencias entre economías desarrolladas y subdesarrolladas en cuanto a sus condiciones laborales son significativas y, sin duda, los efectos del cambio de la política económica en cada uno de estos grupos difieren de manera importante. Con todo, dejando a un lado las especificidades, es posible sostener que a nivel mundial se ha producido un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo (Harvey, 1990).

Las tendencias recién descritas, pese a que evidentemente son muy perjudiciales para los trabajadores, son presentadas por los gobiernos, empresarios y centros de poder financiero internacional (FMI, Banco Mundial) como procesos necesarios y convenientes para la competitividad en los mercados nacionales e internacionales (Espinoza, 2003). Es así que cuestiones como el deterioro de la protección social, la pérdida de derechos colectivos, la disminución del poder sindical, el aumento de la inestabilidad laboral, la depresión de los salarios, entre otras, son vistas simplemente como costos a pagar en un proceso que en general es positivo y necesario.

En la vereda contraria, como el lector ya debe haber notado, existe una vasta literatura que es crítica de las políticas económicas que han pauperizado las condiciones laborales. Dicha literatura ha intentado repetidamente aportar evidencia empírica sobre el empeoramiento de las condiciones de los trabajadores, de modo de poner sobre relieve los efectos negativos del cambio en el modelo de desarrollo. Algunos autores que se encuentran en esta posición han sostenido que el sindicalismo es una herramienta poderosa para combatir los efectos perjudiciales del cambio económico (Durán, 2011; Espinoza, 2003; Weller

y Roethlisberger 2011; Trajtemberg, 2008; Pencavel, 1977; Aidt y Tzannatos, 2002; entre otros)

El objetivo de este primer apartado ha sido describir a grandes rasgos cuál es el contexto mundial en el cual ha emergido el concepto de calidad del empleo. Como se señalaba al inicio, la inquietud por conocer la calidad de los empleos no surge espontáneamente como tema relevante dentro de los estudios laborales, sino que es el resultado de un cambio concreto en la realidad material de los trabajadores.

2.2 Los estudios de la calidad del empleo

En la literatura se suele señalar que la calidad del empleo, en general, es un tema que no ha sido abordado profusamente dentro de los estudios del mundo del trabajo y que tan solo desde 1999, año en que la OIT lanza el concepto de trabajo decente, la noción de calidad del empleo comienza a cobrar más importancia (Weller & Roethlisberger, 2011). A partir de la constatación que hace la OIT con respecto a los efectos nocivos sobre el trabajo que tiene la globalización (Espinoza, 2003), se advierte una proliferación de estudios que intentan conocer la calidad del empleo, los que en su mayoría se han visto influenciado por el concepto de trabajo decente.

La meta de la OIT de acabar con la pobreza junto con el impulso del concepto de trabajo decente ha contribuido a llamar la atención de los investigadores de todas las áreas de las ciencias sociales acerca de la calidad del empleo. Esta preocupación creciente es especialmente identificable en la economía, cuya máxima preocupación en lo relativo al empleo siempre ha estado en las tasas de desocupación, pasando por alto la mayor parte de las veces el tema de la calidad (Sehnbruch, 2012; Huneus & Landerretche, 2012; Burchell, Sehnbruch, Piasna & Agloni, 2012). Y en las contadas ocasiones en las que ha prestado atención a la calidad, se ha centrado en cuestiones relativas al ingreso, olvidando elementos tan importantes como el tipo de contrato, la seguridad social, jornada laboral, etc. Sin embargo, esta despreocupación de la ciencia económica con respecto a la calidad del empleo, desde hace ya varios años viene cambiando, lo que ha dado lugar a una gran cantidad de estudios que abordan este tema (Weller & Roethlisberger,

2011; Farné, 2002; Rentería, 2009; Leschke & Watt, 2008; Muñoz, Fernández-Macías, Antón & Esteve, 2011, Sehnbruch, 2012, entre otros).

Junto con el impulso de la OIT, es importante mencionar que otro factor que ha contribuido al surgimiento de nuevos estudios sobre la calidad de los empleos es la disponibilidad de datos provenientes de encuestas. Así, gracias a los datos provenientes de la European Labour Force Survey, de la European Structure of Earnings Survey y de la European Working Condition Survey es posible llevar a cabo comparaciones respecto a la calidad del empleo para una gran cantidad de países de la unión europea. En el caso de América Latina, si bien no existe una encuesta para todos los países de la región, en varias naciones, siguiendo las recomendaciones internacionales, se han modificado las encuestas de empleo, lo cual ha permitido, por un lado, contar con una mayor cantidad de datos sobre calidad del empleo y, por otro, poder realizar comparaciones entre varios países gracias a la estandarización de los cuestionarios.

Se ha dicho que desde la década del noventa los estudios sobre la calidad del empleo han adquirido mayor relevancia y vitalidad. Lo anterior no deja de ser cierto, sin embargo, la preocupación por la calidad del empleo dentro de las ciencias sociales es de larga data y se remonta a los escritos de Marx, quien ya en el siglo XIX sostenía que la tendencia del capitalismo era hacia la pauperización de las condiciones de vida de los trabajadores y a la concentración de los medios de producción en cada vez menos manos. En uno de los capítulos de *El Capital* Marx nos ofrece un relato detallado de las paupérrimas condiciones de trabajo de los obreros ingleses del siglo XIX (Marx, 1970). No obstante la preocupación de Marx por conocer las condiciones laborales de los trabajadores, él jamás elaboró un concepto riguroso de calidad del empleo. Sin embargo, sus escritos pueden ser considerados como un germen de las investigaciones posteriores sobre el tema.

En general, la tradición marxista siempre ha mostrado una gran preocupación por las condiciones de trabajo. Un ejemplo de ello es el texto “Americanismo y Fordismo” de Gramsci (2000), en el cual dicho autor apunta ciertos rasgos del nuevo régimen de trabajo que se estaba instalando en Italia y los problemas que

estaba generando la disciplina laboral que el capital estaba implantando en la gran industria. Pero no es hasta el texto clásico de Harry Braverman, *Trabajo y Capital Monopolista* (1998), que el pensamiento (neo) marxista lleva a cabo un estudio sistemático de los efectos que el capitalismo estaba generando en las condiciones de trabajo. Una de las conclusiones más importantes de Braverman es que a medida que se desarrolla el capitalismo, este va prescindiendo cada vez más de las habilidades de los trabajadores, generando una progresiva descalificación de los mismos.

Si bien el trabajo de los tres autores recién citados da cuenta de una preocupación por estudiar las condiciones de trabajo, ninguno de ellos desarrolló un concepto de calidad del empleo propiamente tal que pudiera ser utilizado empíricamente. Es así que, sin desmerecer los aportes de los autores recién mencionados, el camino de los modernos estudios de calidad del empleo comienza hacia finales de los sesenta y principios de los setenta con el concepto anglosajón “Quality of Working Life (QWL)” (Burchell et al. 2012; Gayathiri & Ramakrishnam, 2013).

El origen de dicho concepto obedece a la constatación hacia finales de la década del sesenta de las malas condiciones laborales de los trabajadores al interior de las industrias. Al respecto cabe señalar que si bien la fusión entre fordismo y keynesianismo permitió un alza sostenida de salarios para la gran mayoría de los trabajadores (Harvey, 1990), la excesiva división del trabajo, el ritmo agobiante impuesto por la cadena de montaje y la escisión férrea entre concepción y ejecución, comenzó a generar un enorme malestar en los trabajadores, lo que para algunos autores constituye una de las principales causas de la disminución de la productividad hacia finales de la década de los sesenta (Neffa, 2012; Harvey, 1990). A raíz de ello, la noción de quality of working life nace como una preocupación tanto de los trabajadores como del empresariado¹. Algo que da cuenta de lo anterior es que cuando este concepto fue discutido por primera vez durante una conferencia internacional de relaciones laborales, recibió gran

¹ Con el paso del tiempo el concepto de quality of working life se fue acercando cada vez más a las teorías del new management, de modo que perdió gran parte de su contenido crítico.

atención de parte de la United Auto Workers y de General Motors, empresa en la que se inició un programa de reformas inspirado en los principios del QWL (Gayathiri et al., 2013).

Sehnbruch (et al. 2012: 4) señala que “una de las primeras formas en las cuales la literatura académica se aproximó al problema de qué constituye un “buen empleo”, fue dirigiendo la atención a las percepciones subjetivas de los trabajadores respecto de sus propios trabajos” [traducción propia]. De esta manera comienzan a surgir estudios que, basados en la satisfacción laboral (Seashire, 1974; Wnuk-Lipinski; 1977; Land, 1975; Staines & Quinn, 1979, citados de Sehnbruch et al, 2012), ponen el acento en distintos ámbitos del empleo. Es posible encontrar varios estudios de este tipo asociados a la noción de job quality.

El enfoque de la satisfacción laboral no estuvo exento de críticas, ya que se argumentaba que dependiendo de las preferencias del trabajador, las características del trabajo pueden ser evaluadas de manera distinta. A raíz de ello se comenzó a incorporar elementos de carácter objetivo, como la cantidad de horas trabajadas, la calificación, la productividad, etc. Lo anterior no quiere decir que las mediciones de tipo subjetivo se hayan abandonado. Lo que ocurrió más bien es el reconocimiento cada vez más extendido de que para estudiar la calidad del empleo es preciso adoptar un enfoque que incorpore tanto elementos subjetivos como objetivos.

Es importante también señalar que la calidad del empleo ha sido una preocupación de varias disciplinas, cada una de las cuales ha puesto el acento en elementos distintos. Así, los economistas han tendido a poner el foco en cuestiones relativas al ingreso, como el salario por hora, la situación de pobreza o los ingresos anuales (Dahl, Nesheim & Olsen, 2009). Por su parte, los sociólogos han dedicado gran parte de su atención a observar cuestiones como la calificación/descalificación (Braverman, 1998), el grado de supervisión sobre los trabajadores, su nivel de autonomía (Kallaberg & Vaisey, citado de Dahl et al. 2009), la estabilidad en el empleo, etc. Finalmente, los psicólogos a menudo enfatizan la dimensión subjetiva de la calidad del empleo, señalando muchas

veces la necesidad de los trabajadores de contar con ciertos niveles de autonomía y de un buen clima laboral (Dahl et al, 2009).

Un concepto que surge un poco más tarde (en la década de los ochenta) es el de precariedad laboral, el cual comienza a ser utilizado con el objeto de dar cuenta de la nueva realidad laboral a la cual estaba dando a luz el giro neoliberal. El concepto de *precariedad* nace a partir de la constatación de la existencia de ciertos grupos de trabajadores del sector formal que estaban presentando rasgos del sector informal (Pok, 2007). Cabe señalar que sin ser exactamente lo mismo el concepto de precariedad suele asociarse al de trabajo atípico.

Finalmente, como se señalaba al inicio de este apartado, a fines de la década de los noventa hace aparición el concepto de trabajo decente, el cual ha impregnado gran parte de los estudios sobre calidad del empleo, tanto en Chile como en el resto del mundo.

Esta breve revisión de la literatura da cuenta de que para abordar una misma situación (condiciones laborales) se han desarrollado varios conceptos en paralelo. Esto ha generado una gran confusión, ya que nociones tales como calidad del empleo, precariedad laboral, job quality, quality of work, quality of working life, son usados indistintamente sin una definición clara (Sehnbruch, 2012). Es así que los estudios que recurren al concepto de calidad del empleo se inscriben dentro de un grupo más amplio de investigaciones, cuya característica común es la preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores.

En la presente investigación se ha optado por utilizar el concepto de calidad del empleo. Ello no implica en modo alguno desestimar el uso de otros conceptos similares, sino todo lo contrario: se parte del reconocimiento de la discusión académica no resuelta en torno a este tema, de modo que en el capítulo siguiente se intentará argumentar, considerando el problema a resolver, por qué la noción de calidad del empleo nos parece más adecuada.

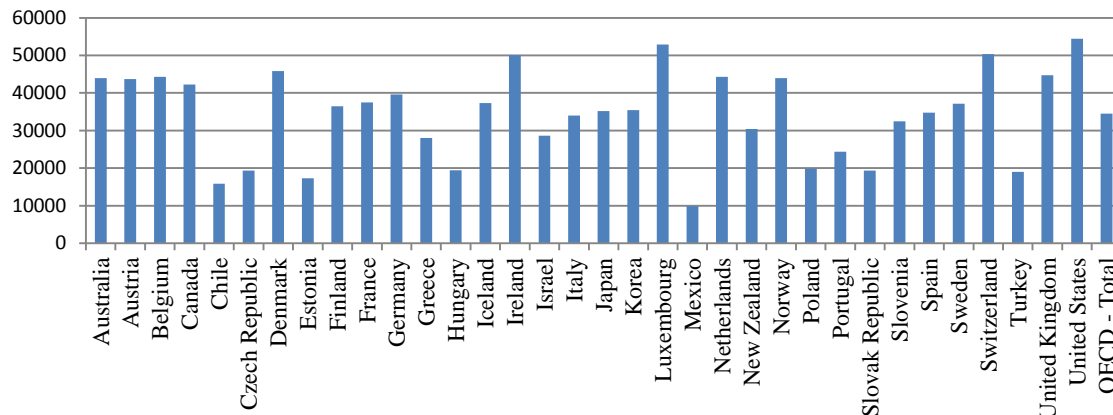
2.3 Calidad del empleo en los países de la OCDE

Al aproximarnos al problema de la calidad del empleo en los países de la OCDE lo primero que salta a la vista es la gran heterogeneidad que existe al interior de dicho grupo. Si bien todas estas naciones comparten la característica de pertenecer al grupo de países más ricos del mundo, en cuanto a la calidad de vida, en general, y a la calidad del empleo, en particular, se observan diferencias importantes.

Desde hace un par de años, bajo la tesis lanzada originalmente por Amartya Sen (1997) acerca de que el crecimiento económico no constituye un indicador suficiente para medir el desarrollo de las naciones, la OCDE ha desarrollado el Better Life Index. Este índice se elabora a partir de 11 ámbitos considerados importantes para una buena calidad de vida, dentro de los cuales por supuesto se encuentra el trabajo.

Para medir la calidad del empleo el Índice utiliza 4 indicadores: 1) Seguridad en el empleo; 2) Ingresos personales; 3) Tasa de desempleo a largo plazo; 4) Tasa de empleo. Con justa razón alguien podría discutir que la calidad del empleo abarca muchas más áreas que las que contempla este índice. Pese a dicha deficiencia, estos 4 indicadores permiten detectar diferencias importantes entre los distintos países de la OCDE. Así, por ejemplo, respecto a la variable ingresos encontramos en primer lugar a EEUU con un ingreso anual de 54.450 US per cápita versus México, país que se encuentra en la última posición con un ingreso promedio de 9885 US, valor que representa menos de un tercio del ingreso promedio de la OCDE (34.466 US). Por su parte, Chile se ubica dentro de las últimas posiciones, en el lugar número 27, con 15.820 US per cápita, es decir, con un ingreso equivalente tan solo a la mitad del promedio de la OCDE (OCDE, 2011 o año más reciente disponible).

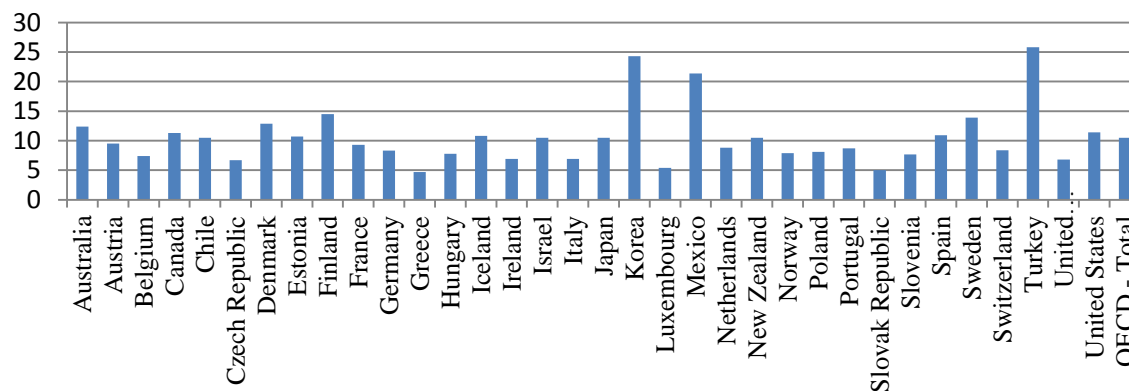
Gráfico 1
Ingresos del trabajo en USD ajustado por paridad de compra



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE.

En relación a la seguridad en el empleo² también se detectan diferencias importantes, ya que mientras en Turquía el porcentaje de trabajadores dependientes con una duración contractual inferior a 6 meses es de 25,8%, en Luxemburgo dicho valor solo alcanza el 5,4%, en República Checa el 6,7%, en Bélgica 7,4 y en Noruega 7,9%, siendo el promedio para todos los países 10,5%. Esto nuevamente da cuenta de que dentro este grupo existen diferencias importantes. En el caso de Chile el indicador de seguridad en el empleo es de 10,5%, lo cual lo sitúa en la media, pero al mismo tiempo por debajo de los países recién mencionados.

Gráfico 2
% trabajadores dependientes con duración contractual inferior a 6 meses

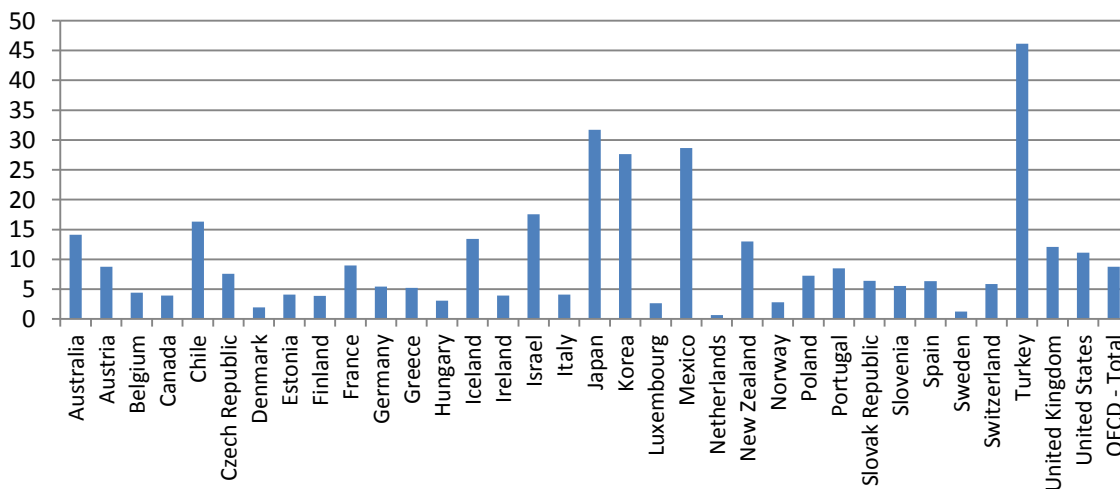


² Definida como todos aquellos trabajadores dependientes cuya ocupación no supera los 6 meses.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE

Con respecto a la cantidad de horas trabajadas la OCDE entrega el porcentaje de personas que usualmente tiene con una jornada superior a las 50 horas semanales. En relación con esto los datos sugieren que la realidad de los distintos países es sumamente heterogénea. En un extremo se encuentra Holanda con tan solo un 0,66% de los trabajadores con una jornada que supera las 50 horas semanales. En el otro extremo, se ubica Turquía con un 46,13% de trabajadores en dicha situación. Por su parte, Chile asume un valor más cercano a la mediana con 16,32%, lo cual de todos modos lo posiciona muy por sobre la media que es de 8,76%.

Gráfico 3
% trabajadores con jornadas que exceden las 50 horas semanales



Elaboración propia en base a datos de la OCDE

Ciertamente, con respecto a la calidad del empleo los datos recién entregados dan cuenta de diferencias sustanciales entre los distintos países que integran la OCDE, sin embargo, ello no quiere decir que no sea posible distinguir tendencias comunes a todos los países. Como se señalaba hace unos momentos, a partir del giro neoliberal se produce un deterioro generalizado en las condiciones laborales, tendencia que se verifica en casi todos los países de la OCDE.

Varios estudios y encuestas corroboran lo anterior. Así, con respecto a la estabilidad laboral, la OCDE (2004) informa que a partir de la década de los noventa los empleos temporales han aumentado en una gran cantidad de países. Por ejemplo, en Italia en 1998, del total de trabajadores dependientes el 7,7% era temporal. En cambio, en 2013 dicho valor llega a 12,8. Algo similar ocurre con República Checa, ya que en el mismo periodo pasa de tener 5,1% de trabajadores temporales a 8,1% (LFS, primer trimestre de cada año). Por su parte, Luxemburgo experimenta un alza de casi el triple, pasando de 2,9% en 1998 a 8,6 en 2013 (LFS, 2013, segundo trimestre de cada año). En mayor o menor medida este aumento se da en casi todos los países europeos de la OCDE (Portugal, Holanda, Finlandia, Suecia, Islandia, Francia, Eslovenia, Alemania, Suiza, Hungría, Irlanda, Austria, Bélgica, Eslovaquia), lo que da cuenta de un empeoramiento de la calidad del empleo (LFS)³. Con respecto al caso chileno es posible sostener que se advierte la misma tendencia, ya que en 1996 el porcentaje de trabajadores con contrato definido era de 15,3 (CASEN 1996), cifra que en 2011 alcanza el 24,2% del total (CASEN 2011). Esta situación da cuenta de que Chile no ha estado ajeno al deterioro de la calidad del empleo⁴. Con respecto a esto es importante mencionar que si bien Chile se enmarca dentro de una tendencia global, el nivel de deterioro no ha sido el mismo que en Europa, ya que nuestro país exhibe un porcentaje bastante mayor al promedio de la Unión Europea (28 países) el cual es de 16,6 para 2011, es decir, cerca de 10 puntos más. Esto constituye otra evidencia de la heterogeneidad en cuanto a la calidad del empleo dentro de los miembros de la OCDE.

En cuanto al subempleo también se observa un marcado aumento⁵. Algo que aporta evidencia al respecto es que al mismo tiempo que ha aumentado el empleo

³ La LFS define trabajadores temporales de la siguiente manera: trabajadores dependientes que declaran tener un contrato a plazo fijo o un trabajo, cuyo término está determinado por el cumplimiento de cierto objetivo.

⁴ Con el objeto de hacer comparables los datos chilenos con los de Europa, solo se ha considerado a los trabajadores dependientes que han firmado contrato.

⁵ Definido como aquellos trabajadores con jornada parcial que, si tuvieran la posibilidad, preferirían una jornada completa. Se considera jornada parcial hasta 30 horas semanales.

de jornada parcial (de 14% a 15,7% en el periodo 1990-2012), lo ha hecho el porcentaje de trabajadores que involuntariamente tiene un empleo de este tipo (de 14,2% a 17,8% en el periodo 1990-2012). Ahora bien, nuevamente nos encontramos con una gran diversidad, ya que si bien se observa una tendencia general hacia el alza del subempleo, este aumento no ha sido igual en todos los países. Por ejemplo, en Dinamarca entre 1990 y 2012 no se registra variación en el porcentaje de empleo con jornada parcial y en cuanto a la proporción de trabajadores que involuntariamente tiene jornada parcial solo se advierte un alza en dos puntos porcentuales. Una situación completamente distinta se ha producido en Alemania, país en el cual, tanto el porcentaje de empleados con jornada parcial como el de trabajadores que involuntariamente tiene dicho tipo de jornada, en el periodo 1990-2012 ha aumentado de 13,2% a 22,5% y de 4,4% a 14,1%, respectivamente.

Al igual que en el caso de Alemania, en Chile se observa un incremento importante del trabajo part-time, subiendo de 1,8% en 1996 a 8,1 en 2012. Con respecto a la proporción de personas con jornada part-time involuntaria solo contamos con datos a partir de 2010⁶, los cuales indican que el 55,2% de los empleos con jornada parcial en Chile son involuntarios (Fundación SOL, 2013). Esta última cifra es sumamente relevante por cuanto entrega luces acerca de la distancia que existe entre Chile y los países de la OCDE, cuya media es de 17,8%. De esta manera, nuestro país se sitúa en el puesto número 2 (55,2%), siendo superado solo por Eslovaquia, cuyo porcentaje de empleo part-time involuntario es de 58⁷.

Utilizando el concepto de calidad del trabajo (job quality), Eurofound (2012) en base a datos de la Encuesta Europea de Condiciones Laborales, sostiene que entre 1995 y 2010 en promedio no se ha producido un deterioro de las condiciones laborales, sin embargo, el mismo informe subraya la necesidad de observar cada

⁶ Las modificaciones hechas a la ENE y su reemplazo por la NENE permiten recién en 2010 medir el subempleo de manera sistemática.

⁷ La comparación entre ambos países debe ser observada con cautela, ya que mientras nuestro país tiene 8,1% de empleos con jornada parcial, Eslovaquia solo tiene 4.

país por separado. Al hacer este ejercicio se advierte que en varios casos se ha producido un empeoramiento de la calidad. Así, Reino Unido y Francia exhiben una disminución importante en el *Índice de Calificación y Discreción* (Skills and Discretion Index). Una tendencia similar se observa en Austria, Portugal, Reino Unido, Holanda y Finlandia en cuanto al *Índice de Intensidad del Trabajo* (Work Intensity Index). Finalmente, el informe señala que en casi la mitad de los países de la muestra se observa un decrecimiento en el *Índice de Buen Ambiente Físico* (Good Physical Environment).

En el caso de Chile datos similares son sumamente escasos. Ciertamente existe una gran cantidad de estudios de caso de tipo cualitativo que da cuenta de las malas condiciones de los puestos de trabajo (Díaz, 1999; Selamé, 2005; Uribe-Echavarría & Morales, 2010; Díaz Andrade, 2014; Morales, 2013; Díaz Andrade, 2013; entre otros), sin embargo, a nivel nacional uno de los pocos instrumentos que permite hacer observaciones similares a las de Eurofound es la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)⁸.

En cuanto al ambiente físico de trabajo dicha encuesta (2011) señala que un 73,2% de los hombres en zonas urbanas se encuentra expuesto a riesgos físicos. En cuanto a los elementos de protección personal un 21,4% de los hombres no recibe instrumentos de seguridad personal. Dicha cifra asciende a 39,8 en el caso de las mujeres. En relación con la intensidad el mismo reporte informa que en una escala de 1 a 5, ante la pregunta ¿El trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión?, el promedio fue de 3,9, lo cual evidencia una gran tensión laboral. El gran problema que existe con estos datos sobre los puestos de trabajo es que, a diferencia del caso Europeo, no es posible llevar a cabo comparaciones a través del tiempo.

⁸ Si bien es cierto la Nueva Encuesta Nacional de Empleo incluye preguntas que permiten conocer bastante bien la calidad del empleo, esta no indaga en la calidad del puesto de trabajo, como sí lo hacen algunas encuestas europeas.

2.3.1 Nota sobre la calidad del empleo en Chile

Para el caso chileno, tanto los datos actuales de la encuesta CASEN como los de la NENE, indican una alta incidencia de una mala calidad del empleo. En efecto, la mitad de los trabajadores tiene un ingreso inferior a 251.620 pesos⁹ (CASEN 2011), cifra que solo alcanza a cubrir el 87% de la línea de la pobreza para una familia de 4 personas¹⁰. Otro dato que vale la pena mencionar es que en el trimestre Abril-Mayo-Junio de 2013 solo el 55,7% de los asalariados (privados públicos y de servicio doméstico) presenta un empleo protegido, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo (Fundación SOL, 2013). Lo anterior quiere decir que tan solo poco más de la mitad de los trabajadores asalariados cumple con las prestaciones mínimas que se supone debieran tener las ocupaciones de carácter dependiente. Asimismo, cabe destacar que del total de las personas con contrato de trabajo, aproximadamente el 10% no tiene las prestaciones mínimas (cotizaciones de salud, pensión y seguro de desempleo) que el código del trabajo establece, lo cual implica lisa y llanamente una vulneración de la ley.

Con respecto al porcentaje de asalariados sin contrato de trabajo los datos indican que del total, el 17,8% no posee, lo cual parece no ser un valor demasiado alto, sin embargo, al desagregar las ocupaciones según rama de actividad económica es posible constatar que dicha cifra alcanza valores bastante preocupantes en algunos sectores. Tal es el caso de Hogares Privados con Servicio Doméstico (51,7%) y Pesca (36,2%)¹¹.

Otro dato que puede dar cuenta de la calidad del empleo en Chile es la cantidad de horas semanales que las personas dedican a su ocupación principal (incluye a dependientes e independientes). A este respecto es posible señalar que

⁹ Este valor corresponde a los ingresos de la ocupación principal, por tanto, quedan excluidas las transferencias del Estado.

¹⁰ Calculado en base la canasta básica para el año 2011.

¹¹ Vale señalar que en el caso de la pesca este valor puede deberse a un alto porcentaje de trabajadores independientes, lo cual no ocurre con el servicio doméstico, rama en la cual la mayor parte corresponde a trabajadores dependientes.

aproximadamente un 30% de los trabajadores tiene una jornada habitual que excede las 45 horas semanales (NENE OND 2012). Considerando que la ley establece como ideal para los trabajadores asalariados una jornada completa de 45 horas semanales, en Chile existe un 30% de personas con sobre trabajo.

En relación con la jornada, como un indicador de mala calidad del empleo, es importante tener también en cuenta la incidencia del subempleo, el cual no es considerado en las cifras oficiales de desempleo, pero que cada vez se torna una situación más extendida. Pues bien, dentro de esta categoría se ubican 647.958 personas, esto es, el 8,4% del total de ocupados (Trimestre A-M-J Fundación SOL, 2013).

Podríamos seguir enumerando una gran cantidad de estadísticas que dan cuenta de la (mala) calidad de los empleos en Chile, pero nos detendremos aquí. Lo que debe quedar claro, más que las condiciones del empleo en sí, son las consecuencias que aquellas conllevan para el bienestar de los trabajadores. En relación a esto, Sehnbruch (2004) sostiene que la calidad del empleo determina en gran medida el impacto que tiene la política social en el bienestar de las personas, ya que el empleo es un vehículo a través del cual el Estado transfiere una serie de beneficios a las personas. En este sentido, la relación laboral cobra una importancia central, ya que no es baladí que un trabajador cuente o no con contrato al momento de recibir los beneficios de la política pública.

Para no seguir enumerando cifras, simplemente diremos que a partir de los datos disponible, es posible sostener que en los países de la OCDE se observa una realidad bastante heterogénea en la que ciertos países, como Suiza, Noruega y Luxemburgo, se caracterizan por presentar una calidad del empleo aceptable, mientras que otros como Turquía, México y Chile, exhiben una situación bastante diferente, ubicándose en los últimos lugares del ranking OCDE.

El objetivo de este apartado no ha sido ofrecer una descripción pormenorizada de la calidad del empleo en los países de la OCDE, sino más bien ensayar una mirada general de la situación del empleo en dichas naciones. De esta forma se

busca dar cuenta de que, pese a pertenecer al mismo grupo, en cada uno de estos países la realidad de los trabajadores es muy diferente, siendo favorable en ciertos casos y precaria en otros. Asimismo, la calidad del empleo no se ha visto afectada del mismo modo en todos los países de la OCDE, lo que ha dado origen a cuadros bastante disímiles.

Lo anterior obliga a tener siempre presente que pese a estar hablando de las 34 naciones más ricas del mundo, el problema de la mala calidad del empleo persiste, afectando actualmente a millones de trabajadores. Vale subrayar que las tendencias parecen indicar que dicho problema, en lugar de disminuir, viene aumentado durante los últimos 20 años, lo cual hace urgente diseñar políticas públicas que permitan poner fin a este lastre y de paso cumplir con el objetivo de la OIT de crear trabajo decente para todos los trabajadores. Aportar en dicha tarea es uno de los objetivos de esta investigación.

2.4 Situación sindical en los países de la OCDE

El sindicalismo es sin duda un fenómeno altamente complejo, multidimensional, con características específicas en cada país y cuyo entendimiento requiere un estudio acabado del contexto en el que se desenvuelve. Es por ello que en lo que sigue no se intentará llevar a cabo un estudio del sindicalismo sino simplemente entregar un panorama general de lo que ocurre y ha ocurrido en los últimos años en los países de la OCDE, de modo que solo serán consideradas dos variables: tasa de afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva.

Pues bien, incluso considerando únicamente estos dos elementos, ya se observa bastante heterogeneidad entre los países de la OCDE, situación que da cuenta, al igual que en el caso de la calidad del empleo, que las realidades de dichas naciones difieren de manera importante. Al cruzar las variables recién mencionadas se obtienen 4 grupos. 1) Países con alta cobertura de negociación y alta afiliación. 2) países con alta cobertura y baja afiliación. 3) países con alta afiliación y baja cobertura. 4) países con baja afiliación y baja cobertura.

Con el objeto de establecer una suerte de gradación, podríamos señalar que los países del cuadro inferior derecho son los que presentan un mejor escenario para el sindicalismo, mientras los del cuadro superior izquierdo, se encuentran en una situación bastante desmejorada. Entre ambos extremos se ubican aquellos países que presentan un valor alto en uno de los indicadores y bajo en otro. Con respecto a estos dos grupos intermedios (superior derecho e inferior izquierdo) no es tan fácil establecer cuál de los dos supone un escenario más favorable para el sindicalismo. Lo anterior debe ser evaluado a la luz de los resultados de las negociaciones colectivas en cada país.

Como se observa en la tabla, Chile se ubica dentro del cuadro superior izquierdo junto a los países que presentan una baja cobertura de negociación y, al mismo tiempo, una baja afiliación sindical.

Tabla 1 Afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva en países de la OCDE						
	Baja cobertura de negociación colectiva			Alta cobertura de negociación Colectiva		
Baja afiliación sindical	Turquía	Estonia	Corea	Francia Eslovenia Holanda	España Grecia	Alemania Portugal
	EEUU	México	Polonia			
	Chile	Eslovaquia	Hungría			
	Suiza	Australia	Japón			
	Nueva Zelanda		Reino Unido			
	República Checa					
Alta afiliación sindical	Canadá			Austria	Israel	Italia
		Irlanda		Bélgica	Noruega	Dinamarca
				Suecia	Finlandia	Islandia
				Luxemburgo		

Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS, OIT y Fundación SOL.

* La clasificación fue hecha utilizando como referencia los promedios de afiliación y cobertura.

**La afiliación sindical considera solo a los trabajadores dependientes.

*** La cobertura corresponde a un valor ajustado. Se consideran solo a los trabajadores que legalmente tienen derecho a negociar colectivamente.

El cuadro anterior permite tener una noción general del sindicalismo en los países en comento, sin embargo, no logra dar cuenta de la real magnitud de las diferencias que existen entre los mismos. Es por ello que resulta útil apuntar algunos datos. Así, por ejemplo, en cuanto a la tasa de afiliación sindical, en un extremo se ubica Islandia con un 79,4% (AIAS, 2008), mientras que en el otro encontramos a Turquía con tan solo un 5,9% (AIAS, 2010). Vale mencionar que la media es de 27,9, lo cual sitúa a nuestro país muy por debajo de aquella cifra, con una tasa de 16,6 (Dirección del Trabajo, 2012)¹², ubicándose, así, dentro de los últimos lugares.

Con respecto a la cobertura de negociación colectiva nos encontramos con un escenario similar. En el puesto número uno se ubica Austria con un 99% (AIAS, 2010) de cobertura versus un 8% (Fundación SOL, 2012) en Chile (ubicado en el último lugar). Es importante señalar que el promedio es de 51,6%, muy por sobre nuestro país.

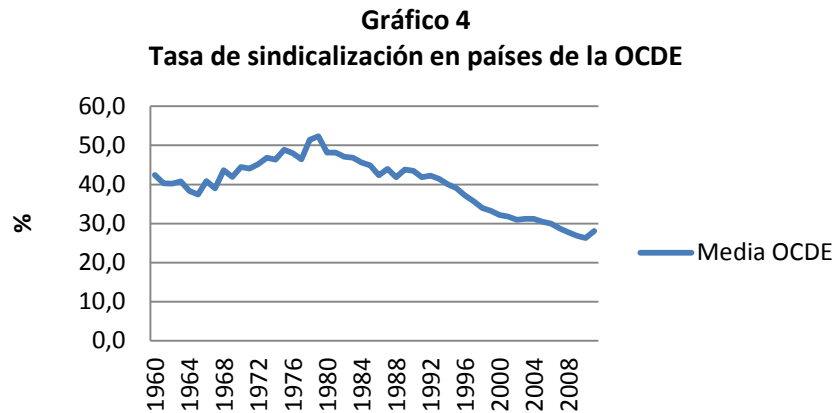
Tabla 2				
Tasa de afiliación sindical y cobertura de negociación colectiva en países de la OCDE				
	Valor mínimo	Valor máximo	Promedio	Mediana
Cobertura	8 (Chile)	99 (Austria)	53,5	45,65
Afiliación	5,9 (Turquía)	79,4 (Islandia)	27,9	19,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS. Los datos de cobertura corresponden a valores ajustados, de modo que se consideran solo los trabajadores que legalmente tienen la capacidad de negociar colectivamente.

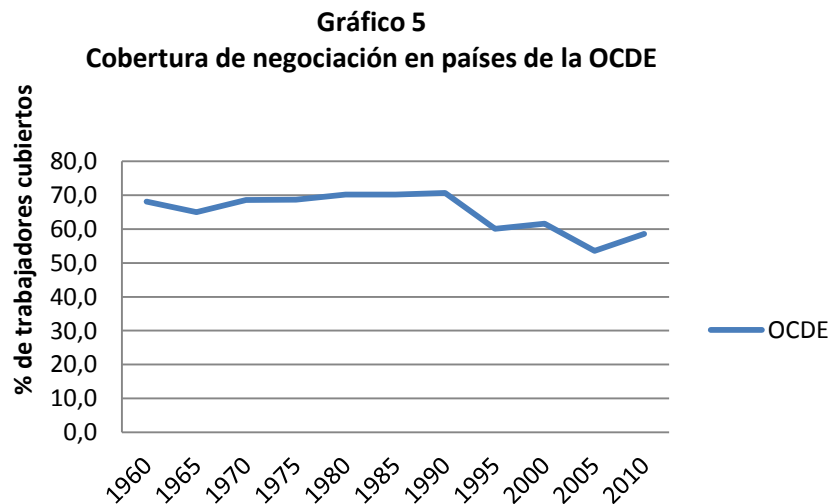
Ahora bien, esta diversidad de realidades no solo se constata en la actualidad sino también al hacer un examen histórico, ya que si bien se ha producido una disminución generalizada tanto de la negociación colectiva como de la afiliación sindical, este decrecimiento no presenta las mismas características en todos los países, siendo bastante pronunciado en ciertos casos, más leve en algunos y sin

¹² Corresponde a trabajadores dependientes.

demasiadas alteraciones en otros. Incluso, en ciertos países se advierte un aumento en ambos indicadores.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS. Los promedios de cada año fueron calculados en base a los datos disponibles.

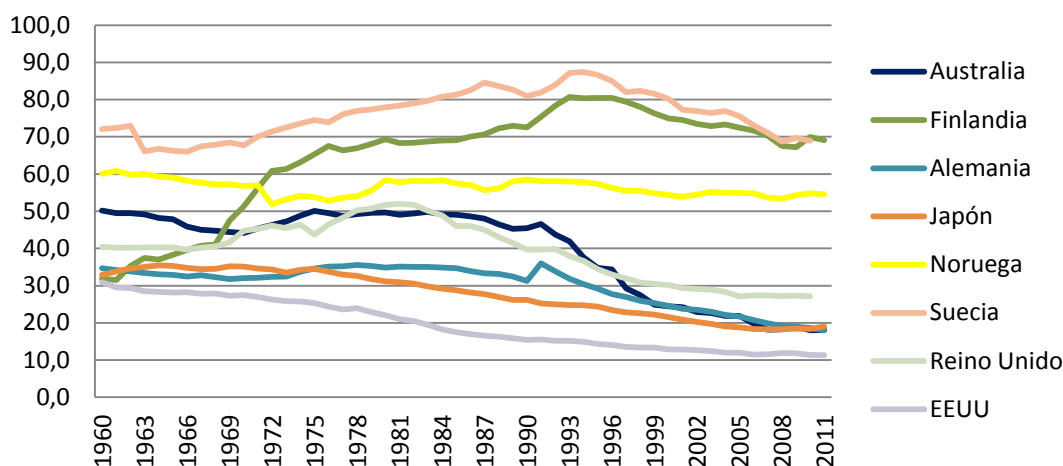


Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS. Se presentan los promedios cada 5 años debido a la escasez de datos.

Se observa que la sindicalización (en promedio) comienza a descender a principios de la década de los ochenta, a diferencia de la cobertura en la negociación colectiva cuya disminución inicia recién en los noventa. En ambos casos es razonable hipotetizar que la caída se relaciona estrechamente con el cambio en la política económica.

Ahora bien, como se señalaba más arriba, si bien existe una tendencia general a la caída, la realidad en todos los países no es la misma. El siguiente gráfico muestra datos de afiliación sindical. En él se observa que Finlandia y Suecia, contradiciendo la tendencia, experimentan un crecimiento sostenido hasta la segunda mitad de los noventa, momento en el cual esta comienza a bajar, ubicándose no obstante muy por sobre el promedio de la OCDE (27,9 versus 69). Otro caso interesante es el de Noruega, país en el cual no se presenta un alza de la sindicalización, pero sí una tasa sin mayores modificaciones, posicionándose así en los primeros puestos de la OCDE, superando holgadamente la media (27,9 versus 53,4).

Gráfico 6
Tasa de sindicalización en la OCDE (algunos países)

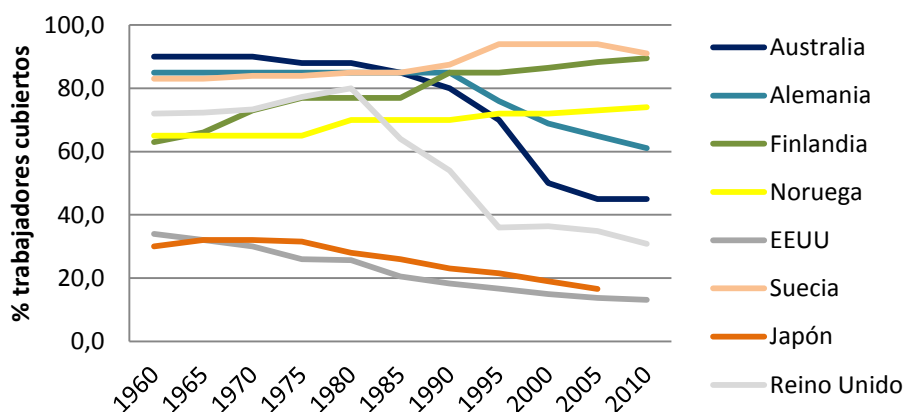


Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS.

* El año 1979 de EEUU corresponde a una estimación.

Con respecto a la cobertura de negociación colectiva ocurre algo similar, ya que algunos países como Australia, Japón, Reino Unido y EEUU presentan una caída sostenida del porcentaje de trabajadores cubiertos, mientras que otros, como Suecia, Finlandia y Noruega, no solo no han experimentado un descenso sino que, incluso, han aumentado.

Gráfico 7
Cobertura de negociación colectiva en la OCDE (algunos países)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS. Algunos datos han sido reemplazados por lo de años cercanos. Para detalles de la metodología revisar anexo.

Los datos parecen indicar que existen dos grupos de países. En el primero de ellos se observan indicadores positivos tanto en la afiliación sindical como en la cobertura de negociación colectiva. Así, en países como Suecia, Noruega y Finlandia, el sindicalismo no se ve perjudicado de manera importante luego del giro en el modelo de desarrollo. Incluso, se observa un alza en ciertos periodos. En cambio, en el segundo grupo, se advierte un notorio empeoramiento de ambas tasas. Tal es el caso de Japón, Reino Unido y Australia.

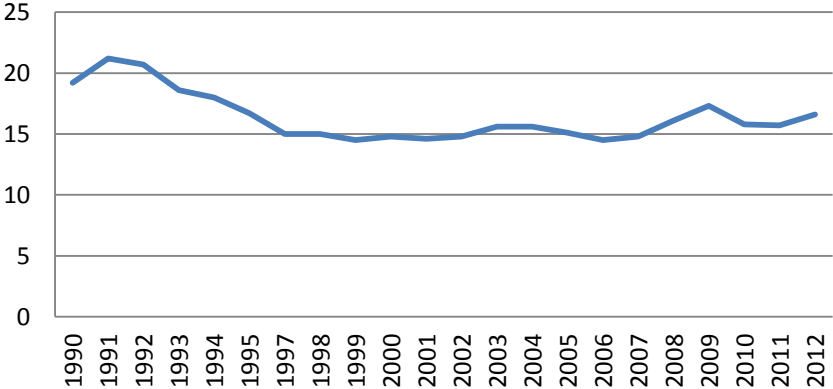
2.4.1 Breve nota sobre la situación sindical en Chile

La situación sindical chilena es bastante precaria. Como ya se ha señalado, en cuanto a cobertura de negociación colectiva Chile solo alcanza el 8%, situándose en el último puesto de los países de la OCDE. Respecto de la tasa de afiliación sindical, nuestro país se encuentra dentro de los últimos lugares, muy por debajo del promedio de la OCDE (16,6 versus 27,9).

Visto en perspectiva histórica, se observa una tendencia similar a la del resto de los países de la OCDE, a saber: una disminución de la tasa de afiliación sindical (Salinero, 2006; Julián, 2013;). Con el retorno a la democracia se observa un incremento de la sindicalización de los trabajadores dependientes, llegando a un

punto máximo de 21,2 en 1991, sin embargo, a partir de dicho año se advierte un descenso sostenido hasta 1997, momento en que la tasa se estabilizó en torno al 15%, sin experimentar mayores variaciones hasta la actualidad.

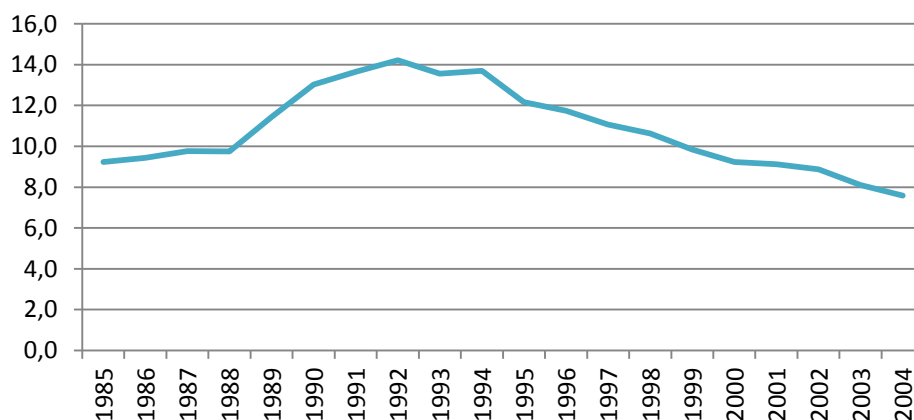
Gráfico 8
Tasa de sindicalización Chile (trabajadores dependientes)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección del Trabajo

Una situación similar ocurre en lo relativo a la cobertura de negociación colectiva, la cual ha bajado significativamente desde la segunda mitad de los noventa hasta la actualidad (Salinero, 2006; Julián, 2013; Durán, 2009). Salinero (2006) usando como referencia solo a los salariables señala que el porcentaje de trabajadores cubierto por instrumentos colectivos presenta la misma tendencia que la sindicalización, esto es, un aumento en los primeros años de democracia, para luego comenzar a decrecer. Así, se observa un punto máximo de 14% en 1994 para llegar al 8% que existe en la actualidad.

Gráfico 9
Trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos como porcentaje del total de asalariados



Fuente: Salinero 2006. Solo incluye a la fuerza de trabajo asalariada: asalariados + personal de servicio doméstico

Estas tendencias llevan a Salinero a sostener la existencia de 3 fases en el sindicalismo chileno dentro de los últimos años. La primera corresponde a una fase de expansión sindical (1985-1992), la segunda a una de contracción (1993-1999); finalmente encontramos una fase de contención (1999 a la actualidad) en la cual ambos indicadores –cobertura y afiliación- se han mantenido relativamente estables.

2.5 A modo de síntesis

Este segundo apartado ha intentado dar cuenta de cuál es el contexto laboral en el cual se inscriben en la actualidad los estudios sobre la calidad del empleo, poniendo énfasis en la situación chilena. Se ha señalado que la transformación económica ocurrida a partir de la década del setenta ha generado cambios profundos en el mundo del trabajo, tanto en la calidad del empleo como en la sindicalización. La tendencia general es que se han deteriorado ambas cosas. Ello es especialmente evidente en las tasas de afiliación sindical, pues los datos dan cuenta -sin temor a equivocarnos- que a partir de la década de los 80, momento en que comienzan a ser aplicadas las políticas neoliberales, se produce un descenso sostenido de la tasa media de afiliación sindical. En el caso de la

cobertura de negociación colectiva dicho descenso tarda un par de años más, evidenciándose a partir de la década de los noventa

Ahora bien, los datos al mismo tiempo muestran que este deterioro no se produce de la misma forma en todos los países de la OCDE. Incluso en ciertos lugares se observa un mejoramiento de los mismos. Para explicar este fenómeno algunos autores han acuñado el *concepto de variedad de capitalismo* (Gallie, 2007; Hall & Soskice, 2001). Si bien es cierto este es un constructo teórico concebido para dar cuenta específicamente de la realidad europea, de todas formas puede arrojar algunas luces respecto a las diferencias observadas entre países de regiones distintas¹³.

La tesis fundamental que está bajo la idea de variedades de capitalismo es que este ha desarrollado distintas dinámicas para resolver el problema de la coordinación con respecto a las relaciones industriales, la capacitación, el gobierno corporativo, las relaciones inter empresariales y la cooperación de sus trabajadores (Gallie, 2007). Es así que es posible distinguir entre economías de libre mercado, cuya coordinación tiene lugar a través de mecanismos de competencia mercantil, y economías de mercado coordinado, las cuales se organizan sobre la base de acuerdos que escapan a la esfera del mercado. En Europa, los países que más se acercan al primer tipo de economía son Inglaterra e Irlanda. Con respecto a las economías coordinadas, los denominados países nórdicos, son el ejemplo paradigmático (Suecia, Finlandia, Noruega) a cuyo grupo habría que añadir a Alemania. Dado el gran desarrollo institucional de estos últimos países en cuanto a la regulación del mercado del trabajo, la transformación neoliberal no generó un deterioro importante de la calidad del empleo ni de la sindicalización. En cambio en Inglaterra e Irlanda, debido a que no contaban con un suficiente aparato institucional al momento de la transformación neoliberal,

¹³ Si bien es cierto el marco teórico de las variedades de capitalismo es una elaboración europea, existen trabajos incipientes que aplican este marco teórico a la realidad latinoamericana. Así, la investigación avanza hacia la identificación de una variedad de capitalismo propia para América Latina y diferente de los dos modelos europeos, a saber: Las economías de mercado jerárquicas. Para una exposición extensa de estos temas ver: (Aguirre y Lo Vuolo, 2013)

tanto sus indicadores de calidad como de sindicalización se vieron fuertemente perjudicados. Más adelante volveremos sobre este punto. Por el momento baste señalar que si bien a nivel mundial se produjo una presión por una liberalización de los mercados, las repercusiones en cada país, así como los desafíos a los que se enfrenta el movimiento sindical varían de manera importante en cada uno de ellos.

3 Planteamiento y justificación del problema de investigación

Atendiendo a la necesidad de generar mejores condiciones de empleo es que organismos internacionales como la CEPAL y la OIT vienen insistiendo desde hace ya bastante tiempo sobre la necesidad de que los gobiernos no solo dediquen sus esfuerzos a la generación de puestos de trabajo sino también, y con cada vez más urgencia, a emprender medidas para proteger y mejorar la calidad de los empleos. En este sentido, la política pública no solo debería estar orientada a la disminución del desempleo sino también a una adecuada inserción de las personas en el mercado del trabajo. Sobre este punto la CEPAL es clara y sostiene que “la superación de la pobreza, la integración social y la gobernabilidad democrática no dependen exclusivamente de la generación de empleo” (CEPAL, 1997: 7), pues hay un reconocimiento de que no basta con que una persona tenga empleo sino que dicho empleo debe ser de calidad.

3.1 Hacia una solución para la mala calidad del empleo: el enfoque del capital humano

En el caso chileno hay un reconocimiento más o menos consensuado por parte del gobierno, académicos y organismos internacionales en cuanto a la necesidad de generar empleos de buena calidad. Por cierto que la gravedad del diagnóstico y la urgencia por tomar medidas variarán bastante dependiendo de quien haga el juicio, pero lo que interesa subrayar es que para la mayor parte de las personas vinculadas al mundo del trabajo se hace cada vez más evidente que la política laboral no solo debe prestar atención a la generación de empleo sino también a la calidad.

Pues bien, el problema radica entonces en el camino a seguir para subsanar el mentado problema. Ello hace imprescindible conocer cuáles son los factores más importantes que inciden en la calidad del empleo. Weller y Roethlisberger (2011) sostienen que algunos de los determinantes más importantes de la calidad del empleo son: 1) el nivel de productividad; 2) los aspectos institucionales

relacionados con la regulación del mercado del trabajo; 3) El perfil de la fuerza de trabajo; 4) la capacidad de presión por parte de los trabajadores.

La principal vía por la cual se ha optado en Chile es el incremento de la educación/capacitación. Esta decisión tiene dos sustentos. En primer lugar, uno de orden teórico: el enfoque del capital humano. Sin duda, la visión del capital humano ha permeado de manera considerable la política pública tanto de los gobiernos de la Concertación como de la Alianza, sin embargo, por si solo este enfoque teórico no podría haberse impuesto. Para ello fue necesario el impulso de la evidencia empírica de las encuestas que arrojaban como resultado una alta correlación entre nivel de calificación e ingreso. El segundo sustento es, entonces, de orden empírico.

El enfoque del capital humano sostiene como tesis fundamental que la educación es un capital y la decisión de educarse es para el agente una decisión de inversión, dado que en el proceso pueden detectarse costos y beneficios y, por tanto, calcularse una rentabilidad para este tipo de actividad (Paz, 2005). Si existe competencia perfecta en el mercado de trabajo, los salarios pagados a los trabajadores reflejan el valor monetario de su productividad marginal, independientemente de que se suponga o no que existen gastos de entrenamiento en el puesto de trabajo. Lo que ocurre entonces es que la educación aumenta la productividad de los trabajadores y este aumento en la productividad implica para los empleadores la posibilidad de pagar salarios más elevados, conservando el margen de beneficios previo al cambio de productividad (Paz, 2005).

En Chile existen varios estudios que sostienen la existencia de una correlación positiva entre el nivel educacional e ingresos (Quintanilla, 2004) (Contreras, 1999) (Beyer, 2005) (CEOC, 2010) (Infocap, 2007). Considerando que el ingreso constituye una dimensión fundamental de la calidad del empleo, la política por la cual se ha optado para que las personas accedan a mejores condiciones laborales es el aumento del capital humano. Al respecto, Beyer (2000) sostiene que el incremento del nivel educacional en Chile no solo tendría como consecuencia un aumento del ingreso sino también una disminución de la desigualdad. Según el

autor ésta se debería, en gran parte, a los elevados salarios de las personas con estudios universitarios, los cuales se estarían produciendo debido a que la demanda de personas con estudios universitarios es mayor a su oferta. En este sentido, al aumentar la oferta de alto capital humano (personas con estudios universitarios) se llegaría a un equilibrio con respecto a la demanda. Con ello se generaría una disminución de los salarios de los profesionales y una consecuente caída de la desigualdad. En la misma línea argumentativa se encuentra Contreras (1999), quien señala que el capital humano (educación + experiencia) explica el 40% de la desigualdad, lo cual quiere decir que aumentos en educación tendrían un efecto positivo en la distribución del ingreso.

Con respecto a las otras dimensiones de la calidad del empleo, como seguridad y estabilidad, la investigación arroja evidencia de una correlación positiva entre aquellas y el nivel educativo de las personas (Quintanilla, 2004; Butelman y Romaguera, 1993; Paz, 2003; entre otros). Así, dentro del grupo de personas con educación básica el 72,3% posee contrato de trabajo escrito, mientras que en el estrato de personas con educación universitaria dicho valor es de 90,3% (CASEN, 2011). La CASEN, además, arroja como resultado que a medida que aumenta el nivel educativo, también lo hace el porcentaje de personas con contrato. Algo similar sucede con la duración del contrato, esto es, a mayor nivel educativo, mayor es el porcentaje de trabajadores con una relación contractual permanente. En lo que respecta al pago de cotizaciones también se advierte una mejor situación para quienes tienen mayor nivel educativo, sin embargo, en este caso las brechas parecen no ser tan grandes. Por ejemplo, quienes cuentan con un nivel universitario tienen una probabilidad de 85,9% de recibir cotización previsional, frente a un 79,6% en el caso de las personas con educación media (NENE 2012). Justamente a partir de esta evidencia es que tanto la CEPAL como la OIT han recomendado aumentar los niveles de capacitación como una forma de incrementar la productividad y consecuentemente la calidad de los empleos.

En sintonía con esta visión, los distintos gobiernos durante las últimas dos décadas, a través del SENCE (Sepúlveda, 2009), han implementado una serie de

programas cuyo objetivo ha sido la capacitación de las personas, con miras a generar mejores posibilidades de inserción en el mercado del trabajo. La idea fuerza que está detrás de esta política es que un mejoramiento de la calidad del empleo implica costos que pueden ser cubiertos mediante el alza de la productividad (Weller & Roethlisberger, 2011), la cual se consigue mediante el aumento del capital humano.

3.1.1 Capital humano: algunas críticas

Recapitulando; la estrategia para mejorar la calidad del empleo en Chile ha consistido en políticas de tipo individual, cuyo fundamento tiene dos pilares. En primer lugar, uno de orden teórico (enfoque del capital humano). En segundo lugar, uno de orden empírico (encuestas de hogares).

Es importante subrayar que existe un gran respaldo empírico que sostiene el enfoque adoptado, lo cual da bastante validez a la política pública. Pese a ello, en lo que sigue se intentará discutir algunos puntos, cuyos fundamentos parecen tambalear ante ciertos datos y argumentos de orden teórico. Esto no con el afán de impugnar del todo la visión del capital humano, sino más bien de intentar determinar sus limitaciones y de ofrecer una solución distinta y/o complementaria al problema de la mala calidad del empleo.

El primer punto que quisiéramos abordar es aquel postulado del enfoque del capital humano que sostiene que incrementos en el nivel de educación generan alzas en la productividad y, por ende, aumentos en el salario. Naturalmente, surge la pregunta ¿realmente aumentos en la educación generan incrementos en la productividad? Pues bien, esta cuestión es difícil de contestar, ya que entre el alza de capital humano y la productividad median varios elementos que inciden en que dicha relación sea positiva. Por ejemplo, es posible que el capital humano no sea aprovechado debido a la incompetencia de un empleador poco preparado o a la baja motivación de un trabajador que ante la ausencia de incentivos no haga ningún esfuerzo por utilizar su capital humano. También existe la posibilidad de que deliberadamente un trabajador decida boicotear la producción del lugar donde labora, tomando la decisión de no poner su educación y experiencia al servicio de

la empresa. En realidad, las situaciones que ejemplifican el no aprovechamiento del capital humano en el aumento de la productividad son muchas, por tanto, no tiene caso hacer un decálogo. Es por ello que a continuación se presentan dos de las críticas más importantes al respecto.

Una de los primeros cuestionamientos a la supuesta relación entre aumentos en el capital humano y aumentos en la productividad fue planteada por Knight (1979, citado de Paz, 2005), quien sostiene que los puestos de trabajo pueden tener distintas sensibilidades ante aumentos en la educación de los trabajadores. Siguiendo este razonamiento, en un caso extremo es posible que incrementos en el nivel educativo de una persona generen un aumento nulo en la productividad. Esto quiere decir que la relación entre capital humano y productividad se encuentra mediada por el puesto de trabajo. Esto pone en duda, entonces, la idea de que las diferencias en el ingreso se deban a diferencias en la productividad generadas por distintos niveles educativos. Pareciera que la educación está muy relacionada con el salario, pero dicha relación no necesariamente se debe a diferenciales en la productividad.

En la misma línea se ha argumentado que en realidad la relación entre ingreso y educación no estaría dada por diferencias en la productividad de los trabajadores sino por la posibilidad de acceder a mejores empleos que brinda un nivel educativo más elevado (Piore, 1973. Citado de Paz, 2005). En este argumento la noción de segmentación del mercado laboral cobra importancia central. Según Piore, el mercado estaría segmentado en dos grupos. El primero se encuentra formado por puestos con salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales, posibilidades de superación y estabilidad. El segundo se compone de empleos con baja remuneración, escasas posibilidades de superación, relaciones muy personalizadas entre los trabajadores y los supervisores y capataces, inestabilidad y, en consecuencia, elevada rotación laboral (Paz, 2005)¹⁴.

¹⁴ Evidentemente este mismo enfoque puede considerar no solo 2 segmentos del mercado del trabajo sino 3 y hasta 4.

En este tipo de mercados la educación juega un papel fundamental, ya que sería la llave para acceder a los mejores puestos laborales, idea que contradice, por lo menos en parte, la relación entre educación y productividad. En el enfoque de Piore los distintos puestos de trabajo tienen un ingreso y unas condiciones laborales predeterminadas que se relacionan con un cierto nivel educativo. De este modo para acceder a los empleos de más altos ingresos y con mayor seguridad se requiere un cierto nivel educativo. Por otro lado, existen empleos cuyo acceso no está limitado por el nivel educacional. En esos casos opera simplemente la ley de oferta y demanda.

Cabe señalar que posiblemente los puestos de trabajo del primer segmento sean más productivos, pero el acento en este enfoque ya no está puesto en la relación entre productividad, educación e ingreso sino en el acceso diferenciado a mejores puestos de trabajo que tienen las personas según el nivel educativo con el que cuentan.

A partir de lo expuesto más arriba es posible poner en duda la relación entre educación, productividad e ingreso establecida por el enfoque del capital humano. Dicho de otra forma, las diferencias en el ingreso no necesariamente se explican por diferenciales en la productividad generados a partir de distintos niveles educativos. Ahora bien, incluso aceptando a cabalidad dicha relación, es decir, abrazando la idea “a mayor productividad, mayor ingreso”, aún queda otro problema por resolver, a saber: ¿Cómo identificar la parte del producto con la que aporta cada trabajador? Al respecto Iguíñez Echeverría (sin fecha) sostiene que “normalmente una fábrica, o un taller, son un colectivo humano y no es posible, de manera rigurosa, separar el aporte de cada individuo al producto total y al producto promedio por persona y, por lo tanto, separar el aporte de quien es más educado y de quien es menos educado a ese producto”. En este sentido “no es comprobable el nexo cuantitativo entre educación y aporte, por muy razonable que parezca”, por tanto, tampoco aquel entre productividad e ingreso personal”.

Para comprender lo anterior vale recordar el concepto de *trabajo cooperativo* que Marx expone en *El Capital*. El autor sostiene que “a producción capitalista no

aparece realmente hasta el momento en que un mismo dueño explota a muchos asalariados a la vez (1970). En efecto, en un inicio el capitalismo avanzó transformando los antiguos talleres en pequeñas manufacturas que reunían a trabajadores en torno a medios de producción que eran propiedad de una sola persona. En este sentido, lo que ocurre es que muchos medios de producción diseminados comienzan a ser concentrados en pocas manos, lo cual empuja a los trabajadores a reunirse en lugares acotados. Así nos dice Marx que cuando varios trabajadores operan juntos persiguiendo un fin común, en un mismo proceso de producción o en procesos diferentes pero conexos, su trabajo toma la forma cooperativa. Esta forma cooperativa, que tiene lugar gracias a la combinación de varias jornadas de trabajo, constituye una fuerza social de trabajo.

Entonces, si el trabajo tiene un carácter social ¿Cómo cuantificar cual es el aporte de cada trabajador al total del producto? Si no se pueden separar los aportes de la actividad de cada persona al producto físico final menos se podrá calcular su aporte al valor de dicho producto y menos aún a su productividad (Iñiguez, sin año). Es importante señalar que el problema aquí no radica únicamente en la dificultad metodológica de medir el producto aportado por cada trabajador, sino que nos referimos también a una cuestión de orden teórico que guarda relación con una determinada concepción del trabajo, una concepción cuyo rasgo definitorio es su carácter colectivo.

Ahora bien, naturalmente surge la pregunta por la evidencia empírica que respalda la relación entre educación e ingreso personal. Pues bien, ante ella es posible señalar que en la producción entran elementos que no tienen retribución. Por ejemplo, en el trabajo agrícola, tan importante es la educación del agrónomo como la luz solar, sin embargo, a nadie se le ocurriría incorporar a esta última al reparto del producto. La razón es que la luz solar no tiene ningún propietario que reclame una parte del producto, cuestión que sí ocurre en el caso de las herramientas o de la educación.

Lo que ocurre en realidad es que la “función de producción”, en la cual se ubica al capital humano, se acerca más a lo que debería ser una “función de distribución”,

porque de todos los recursos que entran en el proceso productivo sólo aquellos que son propiedad privada de alguien reciben una parte de sus resultados y sólo los que la reciben aparecen como productivos y, en cuanto tal, entran en la función de producción. Son todos los propietarios los que aparecen a través de sus capitales, en la función de producción, pero no todos los elementos que intervienen en la producción. Los propietarios de “capital humano” estarán presentes en la teoría, pero no en razón de su aporte en la actividad productiva sino en razón de que alguien reclama en nombre de la educación de la que es propietario una porción del producto.

Desde esta perspectiva, el capital humano es una categoría muy pertinente para analizar el problema de la distribución del ingreso, ya que nos dice algo así como cuantas acciones posee cada uno y qué parte del producto le corresponde de acuerdo a la cantidad de acciones. Dicho de otra forma, bajo esta perspectiva, el concepto de capital humano sigue siendo bastante útil en orden a comprender el problema de la distribución del ingreso, pero no así para dilucidar el problema de la producción, el cual tiene que ver más con el mayor o menor, más adecuado o menos adecuado uso de los recursos físicos o culturales que componen los distintos capitales, que con su valor en el mercado.

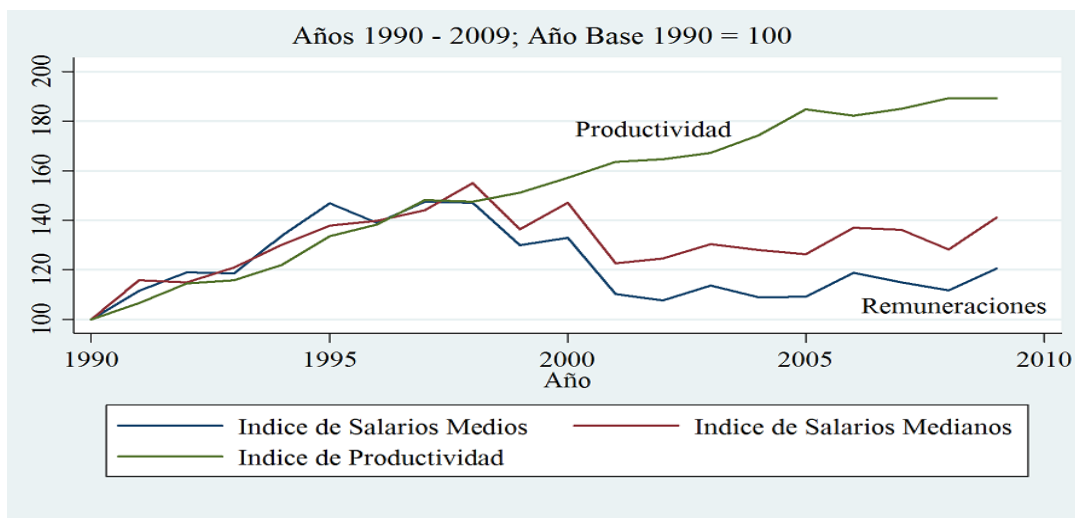
En resumen, la tesis que se intenta sostener aquí es que la distribución del ingreso no se explica por el aporte de la actividad de cada uno de los factores que interviene en la producción, sino por el poder de presión con el que cuenta cada actor al momento de reclamar parte del producto. Por eso, la conexión entre los extremos de la doble relación *educación - aporte - ingreso*, es una conexión estadística pero no es una conexión teórica que tenga su fundamento en el aporte de la educación a la productividad.

3.2 Hacia una solución alternativa para el problema de la calidad del empleo: el aumento de la organización de los trabajadores

Podríamos incluso aceptar la idea de que aumentos de capital humano generan incrementos en la productividad, sin embargo, nada asegura que dicho incremento sea retribuido al factor productivo que lo hizo posible. A modo de ejemplo, es posible señalar que en Chile en el período 1990-2010 la productividad del trabajo aumentó en 90%, sin embargo, los salarios solo lo hicieron en un 20% (Fundación SOL, 2011). Al respecto, la OIT en su último Informe Mundial sobre Salarios (2013) entrega una gran cantidad de evidencia que soporta la tesis de que incluso en los países desarrollados, que cuentan con un alto capital humano, a partir de la década de los noventa se está produciendo una brecha importante entre productividad y salarios. De esta forma, un incremento de la productividad no necesariamente implica una retribución para el factor que lo genera, lo cual obliga a introducir en el análisis un tema central para la sociología del trabajo, a saber: la correlación de fuerzas entre capital y trabajo.

Gráfico 10

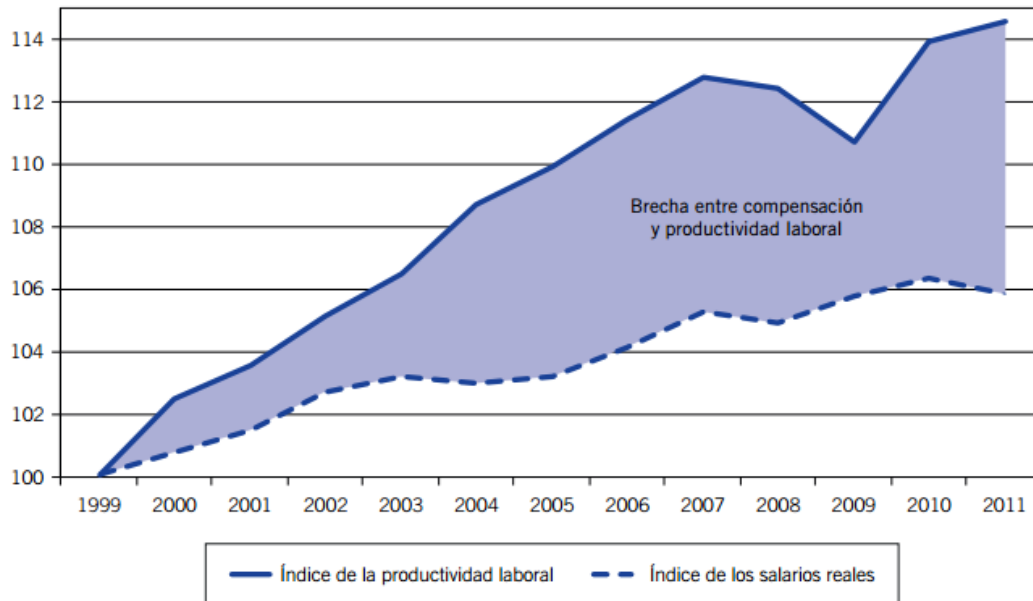
Brecha entre productividad y salarios en Chile



Fuente: Fundación SOL (2011)

Gráfico 11

Tendencias en el crecimiento de los salarios promedio y la productividad laboral en economías desarrolladas (índice 1999=100)



Fuente: Informe mundial sobre salarios, OIT 2013

La argumentación presentada hasta ahora no busca impugnar del todo la idea de que aumentos en la educación incrementan la probabilidad de acceder a mejores empleos, ya que el nexo estadístico entre nivel educativo y calidad del empleo es irrefutable. Lo que se intenta más bien es dar cuenta de ciertas limitaciones de este enfoque y al mismo tiempo introducir la idea de “poder” como factor explicativo de la calidad del empleo. Tal como plantea Iguíñez, aquí se parte de la base de que la educación representa una cierta forma de propiedad, lo cual supone una determinada cuota de poder al momento de reclamar parte del producto. La noción aquí propuesta, evidentemente, abre paso a una política de mejoramiento de la calidad del empleo cuyo acento está puesto no en el nivel individual sino colectivo, ya que la atención se dirige a la cantidad de poder que detentan los distintos factores productivos al momento de definir dos cuestiones fundamentales: 1) la distribución del producto (salario y renta); 2) las condiciones

en las que la fuerza de trabajo es vendida (condiciones contractuales). En otras palabras, la correlación de fuerzas entre capital y trabajo.

El presente estudio intentará, entonces, determinar cuál es la relación entre uno de los aspectos del poder de los trabajadores y la calidad del empleo. El motivo para plantear un estudio de este tipo es que existe evidencia empírica que respalda la idea de que altos niveles de afiliación sindical y de negociación colectiva se encuentran asociados a una buena calidad del empleo, en especial, en lo relativo a la dimensión salarial. Al respecto, un estudio del Banco Mundial realizado en 2002 llega a la conclusión de que en casi todos los países del mundo los sindicatos tienen éxito en aumentar los salarios de sus afiliados. En dicho estudio, además, se entrega evidencia de que la acción sindical disminuye la dispersión salarial y, por ende, la desigualdad. A una conclusión similar arriba un trabajo realizado en 2012 por el European Trade Union Institute (ETUI), principal organización europea de investigación y capacitación sindical. En dicho trabajo se señala que la acción sindical juega un papel fundamental en la disminución de la desigualdad. Por su parte, Durán (2011) en una investigación que contempla 49 países muestra evidencia de la existencia de relaciones entre cobertura de negociación colectiva y desigualdad en el ingreso (medida a través del coeficiente de Gini). Así, un alza de 10 puntos en la cobertura de negociación colectiva mejora la distribución en 4,8%. En este mismo estudio se entrega evidencia para el caso chileno que da cuenta de la relación causal entre tasa de sindicalización y el coeficiente de Gini, de modo que un alza de 10 puntos en la primera mejora la desigualdad en 4,1%.

Además de los estudios recién citados, hay una serie de otros autores que han desarrollado pruebas empíricas que respaldan la idea de que la negociación colectiva es una poderosa institución social que mejora la dispersión de los salarios, la distribución del ingreso y combate la pobreza (Freeman, 1980; Dell'Aringa & Paganini, 2005; Pencavel, 1977 citado de Durán, 2011; AIDT & Tzannatos, 2002; Trajtemberg, 2008; entre otros).

Agrega Espinoza (2003) que en aquellos países donde el sindicalismo tiene más fortaleza, particularmente en Europa, los gobiernos y los movimientos sindicales han ido generando estrategias de protección que han frenado los efectos más nocivos del neoliberalismo, llegando a acuerdos y políticas que combinan flexibilización, protección social y competitividad internacional, lo que muestra la posibilidad cierta de la eficacia de una acción sindical que no sólo sea defensiva, sino con real capacidad de influir en las grandes decisiones.

En esta misma línea argumentativa, en el capítulo anterior se intentó dar cuenta de que los países de la OCDE que presentan mayores tasas de sindicalización y cobertura de negociación colectiva, al mismo tiempo, tienen buenos indicadores de calidad del empleo. Al contrario, en Chile se observa que tanto el sindicalismo como la calidad del empleo son bastante bajos. En este sentido, pese a la evidencia que da cuenta de que el sindicalismo es una herramienta eficiente para combatir la mala calidad del empleo, en Chile las políticas públicas que intentan subsanar este problema se han enfocado principalmente en mejorar los niveles de capacitación/educación, dejando de lado el fomento de la actividad sindical. Es así que el presente estudio intentará dar cuenta de la relación que existe entre sindicalización y calidad del empleo. Para ello se examinarán datos de los países de la OCDE. Lo que se busca es evidencia que permita respaldar una política de mejoramiento de la calidad del empleo en Chile que tenga como pilar fundamental el aumento del poder negociador de los trabajadores al momento de establecer las relaciones de empleo.

Como sostiene la literatura, la institucionalidad que regula el mercado del trabajo es uno de los determinantes más importantes de la calidad del empleo, sin embargo, nada asegura que las protecciones establecidas en la ley sean cumplidas automáticamente. Para que ello sea posible es preciso que los trabajadores cuenten con un nivel de presión importante sobre los empleadores. Por otro lado, cabe señalar que en sí misma la institucionalidad laboral es el resultado de una determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo, por tanto, la existencia de una institucionalidad protectora de los trabajadores solo

puede ser resultado de un poder real de parte de los mismos. En suma, de cualquier modo el aumento del poder de los trabajadores es necesario, ya que incluso aceptando la teoría del capital humano, nada asegura que el alza de la productividad sea aprovechada por los trabajadores. Para que ello sea posible, es preciso que estos últimos cuenten con poder.

4 Objetivos de la investigación

Objetivo General:

- Analizar la relación que existe entre calidad del empleo y actividad sindical en Chile enfatizando el marco de referencia de los países de la OCDE.

Objetivos específicos:

- Describir la relación que existe entre la calidad del empleo y tasa de sindicalización en los países de la OCDE.
- Describir la relación que existe entre la calidad del empleo y cobertura de negociación colectiva en los países de la OCDE.
- Analizar la calidad del empleo en los países de la OCDE.
- Analizar la actividad sindical en los países de la OCDE.
- Comprender la relación que existe entre calidad del empleo y sindicalismo en Chile.

5 Marco teórico

5.1 Calidad del empleo y la ausencia de teoría

Desde el punto de vista teórico, lo primero que salta a la vista sobre el concepto de calidad del empleo es, justamente, la inexistencia de un cuerpo teórico robusto capaz de dar coherencia y cohesión a la evidencia encontrada a partir de los estudios que han utilizado este concepto. De este modo, contamos con una gran cantidad de datos sobre la calidad del empleo, sin embargo, carecemos de una teoría que permita utilizar dichos datos para elaborar una interpretación más comprensiva de los fenómenos laborales. En este sentido, es posible señalar que los avances con respecto al estudio de la calidad del empleo han sido notables en lo relativo al trabajo empírico. Ciertamente, se ha logrado llegar a conceptualizaciones bastante exhaustivas y con una clara operacionalización, lo cual sumado a la mayor disponibilidad de bases de datos, ha permitido alcanzar una alta sofisticación en lo metodológico. Una gran cantidad de estudios da cuenta de ello. Lamentablemente en el terreno teórico no ocurre lo mismo, advirtiéndose un retraso importante.

Lo anterior no ocurre con la noción de informalidad, concepto que al estar anclado a una teoría más general del mundo del trabajo, permite subsumir una gran cantidad de observaciones en un mismo cuerpo teórico. La idea fundamental en las primeras formulaciones de la OIT sobre la informalidad refiere a que la economía está conformada por dos segmentos: centro, con actividades económicas modernas y puestos de trabajo relativamente buenos, y periferia, cuyas actividades se caracterizan por una gran precariedad laboral y por estar marcados por una lógica de la subsistencia. En este sentido, un trabajador era informal cuando trabaja dentro de un contexto productivo que presentaba características específicas, como por ejemplo, escasa utilización de tecnología, baja división del trabajo, baja productividad, etc (Neffa, 2009)¹⁵. A su vez, el

¹⁵ Cabe señalar que la OIT ha modificado de manera importante el concepto de informalidad. Las primeras definiciones consideraban que la informalidad estaba relacionada a ciertas unidades productivas. En este sentido, un trabajador era informal cuando laboraba dentro de un contexto

mentado sector informal es parte de una interpretación más amplia que considera que la informalidad representa un residuo del capitalismo más avanzado, pero que al mismo tiempo le es funcional (Pok, 2007). Ciertamente, el origen del sector informal es un debate no resuelto del todo en la literatura. Ahora bien, no interesa ahondar en el concepto y teoría de la informalidad, sino simplemente dar cuenta de que las condiciones laborales de los trabajadores en este constructo teórico son explicadas a partir del funcionamiento global de la economía capitalista, cuestión que bajo la noción de calidad del empleo es posible solo parcialmente.

Sin duda, lo anterior supone una gran limitación para los estudios de la calidad del empleo, ya que si bien contar con datos sobre la realidad es de suma importancia, no lo es menos tener un aparato teórico que dé sentido a dichos datos. En general, los economistas no han tenido mayores problemas en prescindir de una teoría más abstracta de la calidad del empleo, sin embargo, en la sociología esto supone un déficit no tan fácil de soslayar, ya que al ser una disciplina en la cual la teoría representa un pilar fundamental, sin esta su aporte en la interpretación de los fenómenos sociales pierde sentido.

Con todo, el objetivo de este apartado de ningún modo es resolver el déficit teórico recién señalado. Ello es un trabajo indudablemente muy necesario, pero que requiere un esfuerzo que no estamos en condiciones de llevar a cabo en el marco de la presente investigación. Es así que evadiendo este espinoso problema, aquí se optará simplemente por utilizar una de las varias teorías que actualmente existe sobre las relaciones industriales. Es importante subrayar que esta decisión no resuelve realmente el problema, puesto que lo que se hará es insertar el concepto de calidad del empleo en un cuerpo teórico para el cual dicho concepto es extraño, de modo que la amalgama puede tener un carácter un tanto inorgánico, lo cual sin

productivo que presentaba características específicas, como por ejemplo, escasa utilización de tecnología, baja división del trabajo, baja productividad, etc. Tras su nueva definición, la informalidad ha quedado unida no solo a las unidades productivas sino también al tipo de empleo. Esto quiere decir que un trabajador es considerado informal cuando presenta condiciones de empleo precarias y no solo por el hecho de desarrollar su actividad en determinado lugar. Para una discusión acabada ver Neffa, 2009.

duda abre espacios para incoherencias teóricas. Sin embargo, creemos que ello constituye un camino más fructífero que operar con el concepto de calidad del empleo en ausencia de un aparato teórico más comprehensivo. A raíz de esto, antes de entrar de lleno en el concepto de la calidad del empleo, la exposición dará un pequeño rodeo, de modo que en las próximas páginas se intentará describir lo que nos parece es una forma de dotar de densidad teórica al concepto de calidad del empleo.

5.2 Relaciones industriales: en busca de una teoría para la calidad del empleo

Con respecto al término relaciones industriales un primer elemento importante de mencionar es que en la literatura anglosajona es recurrente encontrar el concepto de *industrial relations*, sin embargo en los textos en español suele utilizarse el de relaciones de trabajo o relaciones laborales. Esto, sin duda, abre espacios para confusiones, ya que para aludir a una misma realidad los expertos han utilizado distinta terminología.

Strøby (2008), por su parte, sostiene que el concepto de *employment relations* ha reemplazado al de *industrial relations*. La razón de ello es que el primero describe de mejor manera la sociedad actual, en la cual el trabajo estrictamente industrial ha dejado de ser mayoritario, para ceder terreno ante el abrumador avance de los servicios. El argumento de Strøby es que este nuevo término se adecúa de mejor manera a las transformaciones que experimentó la composición del empleo en casi todo el mundo a partir de la década de la década de 1980.

Pareciera ser que la noción anglosajona de *employment relations* se acerca bastante a la de relaciones de trabajo utilizado en los textos latinoamericanos, pues ambos conceptos tienen un carácter más amplio, abarcando no solo el trabajo industrial sino que todas actividades económicas. Con todo, y al igual que Strøby, en lo sucesivo se utilizará el término relaciones industriales, por tener este una tradición teórica de larga data, especialmente en lo relativo al enfoque

neomarxista¹⁶. Sin embargo, lo anterior no quiere decir que se rechace el concepto de *employment relations* ni el de relaciones de trabajo.

Ahora bien, ¿qué se quiere señalar exactamente cuándo se utiliza el concepto de relaciones industriales? En general, la literatura tiende a coincidir en que este término se ha utilizado para referirse a distintas cosas (Edward, 1986; Kaufman, 2010; Abbott, 2006; Aborisade, 2008; Strøby, 2008, entre otros). Según Abbott (2006) dos son las principales visiones sobre las relaciones industriales. En primero lugar, aquellas han sido concebidas “simplemente como la suma de actividades funcionales prescritas e interacciones que se espera sean manifestadas en forma colaborativa entre la gerencia y los empleados (...) en ausencia de sindicatos y de conflicto en el lugar de trabajo” [traducción propia] (Abbott, 2006. Pág. 188). De esta forma, las relaciones industriales son definidas de manera estrecha, puesto que quedan inscritas dentro del espacio del lugar de trabajo. Una segunda utilización del término arranca desde una concepción un poco más amplia, pues se parte del reconocimiento de que la acción estatal, a través de leyes laborales y de tribunales de justicia, tiene una gran influencia dentro de lo que ocurre dentro de los centros de trabajo. Asimismo, en esta segunda visión tanto la existencia de sindicatos como de conflictos dentro de las unidades productivas son parte constituyente de las relaciones industriales.

Las visiones mencionadas más arriba han dado origen a dos de los tres enfoques más importantes dentro de la teoría de las relaciones industriales, a saber: el unitarismo y el pluralismo. Dentro de cada uno de estos enfoques es posible agrupar casi la totalidad de teorías existentes sobre las relaciones industriales.

5.2.1 Enfoques unitarios

El supuesto básico aquí es que las organizaciones laborales son organismos unificados, en los que todos sus miembros comparten los mismos objetivos (Edwards, 1986). En este sentido, “el conflicto entre la gerencia y los empleados

¹⁶ Ejemplo de esto último es el conocido texto de Richard Hyman “Relaciones Industriales: una introducción marxista”.

no es considerado algo inevitable” [traducción propia] (Abbott, 2006. Pág. 191). Y cuando este ocurre es el resultado de una mala comunicación, de una falta de voluntad de las partes o simplemente de desórdenes psicológicos de los actores. En otras palabras, el conflicto es considerado como algo patológico y no como un elemento constitutivo de las relaciones al interior del lugar de trabajo.

Ahora bien, si lo anterior es cierto, “los unitaristas no necesitarían explicar la existencia de sindicatos, ya que estos solo tendrían razón de ser en caso de que hubiera diferencias de intereses dentro de la empresa” (Edwards, 1986. Pág. 4). La experiencia en cuanto a conflictos laborales nos indica que la realidad es muy diferente a los planteamientos de los unitaristas, ya que las disputas dentro de los centros de trabajo emergen de diferencias legítimas entre las distintas partes y no como algo patológico. El solo hecho de que existan empleados especializados en relaciones industriales es un indicador de que hay intereses contrapuestos que son necesarios de manejar. El conflicto, entonces, tendría un carácter endémico y no circunstancial, lo cual echa por tierra el enfoque unitario.

Ahora bien, Edwards llama la atención con respecto a un punto del enfoque unitario, ya que antes de descartarlo de lleno es preciso tener en consideración que en él hay una cuota de verdad. Y es que hay un nivel de cooperación importante entre la gerencia y los trabajadores. Estos últimos no siempre están de huelga. Incluso, estos a veces pueden resultar beneficiados con la fórmula de cooperación, en especial en lo relativo a alzas salariales o bonos de producción. De esta forma, en ciertas ocasiones el clásico eslogan de *cuando a la empresa le va bien, a los trabajadores también*, parece comprobarse empíricamente.

Con todo, aquí no se pretende sostener que la cooperación y la unidad de intereses sea el estado natural de las relaciones industriales, sino más bien poner de manifiesto que es preciso contar con una teoría que explique el conflicto endémico en los centros de trabajo y al mismo tiempo logre integrar las observaciones de los unitaristas.

5.2.2 Enfoques pluralistas

Al contrario del enfoque anterior, el pluralismo defiende la idea básica de que en las relaciones industriales el conflicto es inevitable, ya que se parte del supuesto de que los centros de trabajo son organismos complejos, compuestos por grupos con intereses disímiles. El argumento principal para sostener que el conflicto es inevitable dice relación con las distintas fuentes de autoridad que hay dentro de los centros de trabajo (Edwards, 1986; Abbott, 2006). Dichas fuentes de autoridad provienen de las diferentes organizaciones que existen al interior de las empresas, situación que comporta una probabilidad alta de conflicto, ya que cada grupo intentará utilizar su autoridad para conseguir concesiones de los demás. De esta forma, los autores inscritos en este enfoque no consideran en modo alguno que el conflicto corresponda a algo patológico, como ocurre con los unitaristas.

Pues bien, si el conflicto es inevitable, entonces es necesario generar instituciones que permitan administrar y/o suavizar dicho conflicto. Este es el planteamiento básico de los pluralistas institucionales, que representan la posición mayoritaria dentro de este enfoque (Edwards, 1986). Lo que se plantea es que el conflicto puede canalizarse de manera pacífica mediante las instituciones apropiadas.

Finalmente cabe señalar que el enfoque pluralista no se ocupa de la naturaleza del conflicto ni de sus causas. Simplemente se limita a estudiar lo que sucede con el conflicto una vez que este ha estallado, poniendo atención a los distintos grupos en disputa, sus intereses y sus formas de actuar. En este sentido, sostiene Aborisade (2008), el pluralismo no estudia las causas profundas que ocasionan el conflicto dentro de las relaciones industriales, las cuales se vinculan con el funcionamiento de la producción capitalista. Es por ello, que en estos enfoques no está presente la posibilidad de superar la actual forma de estructurar la producción ni mucho menos su reemplazo por el socialismo. Se acepta el conflicto, pero no se estudian sus causas.

5.2.3 Enfoque (neo) marxista

Como una alternativa a las propuestas unitaristas y pluralistas, a partir de la década de 1970 comienza a surgir una corriente en la teoría de las relaciones

industriales de tradición neomarxista. Autores como P.K. Edwards, Hyman, Braverman, entre otros, sostienen que las posturas pluralistas representan un avance con respecto a las unitaristas. Ciertamente la reglamentación del conflicto laboral representa un aspecto muy importante dentro de las relaciones industriales, sin embargo, ello no es suficiente para explicar el funcionamiento de las mismas. Así, según el enfoque neomarxista, los pluralistas no explican realmente el origen de las disputas dentro de los centros de trabajo. Para los autores neomarxistas el conflicto es un resultado natural que surge de la forma en la que se estructura el modo de producción capitalista.

En el capitalismo el trabajador libre, carente de todo medio de producción, acude al mercado a ofrecer lo único que posee: su fuerza de trabajo. De este modo, el capitalista que cuenta con medios de producción pero no con fuerza de trabajo, adquiere esta última del proletario a cambio de un salario. En este intercambio el capitalista obtiene el legítimo derecho a utilizar la mercancía-trabajo durante una cierta cantidad de horas (jornada laboral). Por tanto, durante el tiempo que dure la jornada de trabajo, el capitalista usa la fuerza de trabajo comprada con el objeto de producir valores que son de su propiedad. El problema –sostiene Marx– es que el capitalista no paga el valor completo de la mercancía-trabajo que ha intercambiado en el mercado. En lugar de ello, retribuye solo lo correspondiente a una porción de la jornada, apropiándose así de todo el valor producido durante el resto de ella. El salario que recibe el trabajador, entonces, solo alcanza a cubrir una fracción del tiempo trabajado (el equivalente a la reproducción de la fuerza de trabajo), lo que implica que la masa de valores producida durante el resto de la jornada queda en manos del capitalista. Al valor producido durante esta fracción de la jornada Marx lo denominó plusvalor y al trabajo necesario para generarlo, plus-trabajo. Ambos constituyen la médula del capitalismo, ya que corresponden a la ganancia del capitalista y hacen posible la acumulación. A raíz de esta situación de despojo constitutiva del capitalismo, Marx sostiene que los trabajadores en este modo de producción son explotados por el capital.

A riesgo de pecar de reduccionismo, dejaremos este pequeño resumen de lo que Marx expone magníficamente en el tomo uno de El Capital. Lo que importa destacar en el marco de la discusión que estamos llevando a cabo es que la ganancia del capitalista se origina durante una porción de la jornada laboral en la cual el trabajador produce valor que no le es retribuido en forma de salario, sino que es apropiado por el capitalista. Dicho de otra forma, los trabajadores son explotados. De este hecho se desprende que la ganancia capitalista se debe inexorablemente a un despojo del cual son objeto los trabajadores, lo cual supone intereses antagónicos entre ambos grupos. Es un juego de suma cero en el cual mientras gana uno, pierden otros. Hablamos aquí de la contradicción fundamental entre capital y trabajo.

Braverman sostiene que este antagonismo se manifiesta en el proceso de trabajo. Así, señala el autor, “la función primordial de la gerencia es convertir las materias primas en productos, a través del uso del trabajo y las máquinas. La única forma en la que la gerencia puede llevar a cabo este cometido es a través del establecimiento de estructuras de poder y control que convierte la fuerza de trabajo en trabajo; es solo mediante esta conversión que la acumulación capitalista se hace posible” [traducción propia] (Braverman, 1974, citado de Abbott, 2006: 195). Dicho de otra forma, el capitalista compra la capacidad de los trabajadores para producir valores (fuerza de trabajo), sin embargo, dicha capacidad de nada sirve si no es puesta en movimiento en un proceso de trabajo que dé como resultado la producción de mercancías. Para que ello sea posible es preciso que el capitalista organice el proceso de trabajo de manera racional subordinando a los trabajadores a su fin último, que no es otro que la acumulación.

Dicho todo lo anterior, en el marco de la presente investigación se adoptará un enfoque neomarxista para abordar las relaciones industriales. Nos parece que este da cuenta de mejor forma del origen del conflicto y de las características que este asume en cada periodo histórico. Es así que cada vez que se hable de relaciones industriales, el lector deberá asumir que por ellas se entenderán relaciones de carácter antagónico entre capital y trabajo. Este antagonismo no es

fruto de la falta de entendimiento entre las partes, como sugiere el unitarismo, y mucho menos se acepta la idea de que los centros de trabajo son organismos con objetivos compartidos entre trabajadores y gerencia. Al contrario, ambas partes se encuentran en una relación totalmente antagónica e irreconciliable dentro del capitalismo.

Llegados a este punto es importante señalar que el hecho de que el conflicto no se manifieste abiertamente no implica que este no exista. Como sostiene Edwards (1986), los unitaristas aciertan al sostener que la mayor parte del tiempo existe cooperación entre los trabajadores y la gerencia, sin embargo, ello no implica que el antagonismo desaparezca. Al respecto, Edwards da cuenta de una serie de comportamientos individuales en los que el conflicto se manifiesta soterradamente, sin necesariamente dar forma a estrategias abiertas de lucha. Por otra parte, es preciso no olvidar que la ausencia de conflictos manifiestos de carácter colectivo puede ser el resultado de “las estructuras de poder y control” desplegadas por la gerencia para conseguir la cooperación de los trabajadores.

De esta forma, el enfoque neomarxista integra las observaciones de los unitaristas en cuanto a la actitud cooperativa de los trabajadores en un marco teórico más amplio en el cual dicha actitud cooperativa entre la gerencia y los trabajadores no es sino un signo de lo que Marx denominó subsunción real del trabajo al capital (Palomino, 2012).

Ahora bien, lo anterior no quiere decir que el neomarxismo desconozca los instrumentos institucionales que actualmente existen para regular el conflicto entre capital y trabajo, ya que efectivamente los hay y juegan un rol muy importante en las relaciones industriales. Los códigos laborales en todo el mundo dan cuenta de que el capitalismo ha generado un gran aparato institucional para regular el conflicto entre capital y trabajo. Sin embargo, ello no elimina el conflicto; simplemente lo regula y/o morigeradora.

En relación con esto último surge la última razón para suscribir un enfoque neomarxista, a saber: la posibilidad de superación de las actuales relaciones

industriales y la eliminación del conflicto entre capital y trabajo. A diferencia de la pretensión que tiene el pluralismo de regular el conflicto entre capital y trabajo en el marco del capitalismo, lo que se propone el neomarxismo es la supresión del conflicto mediante el tránsito hacia un modo de producción completamente diferente. Dicho de otra forma, el enfoque aquí suscrito, además de presentar mayor eficiencia analítica que el pluralismo y el unitarismo, se conecta estrechamente con un programa de transformación de la sociedad.

5.2.4 Cambios en las relaciones industriales

Se ha señalado que las relaciones industriales en el capitalismo corresponden siempre a relaciones de explotación. En efecto, desde la instalación del régimen salarial hasta nuestros días la naturaleza explotada del trabajo no se ha modificado. Ahora bien, ello no quiere decir que nada haya cambiado. De hecho, se han operado transformaciones que sin alterar el núcleo de las relaciones industriales capitalistas, han implicado cambios sustantivos para la situación de los trabajadores.

Luego del asentamiento del régimen salarial, la historia de las relaciones industriales en el capitalismo europeo podría dividirse en tres etapas (Wahl, 2004; García, 2003; entre otros): 1) Conflicto abierto entre capital y trabajo; 2) Institucionalización del conflicto; 3) Arremetida del capital y decaimiento del movimiento sindical. En cada uno de estos periodos las relaciones industriales presentan características específicas.

La primera etapa corresponde a la parte postrera del siglo XIX y a los albores del XX. En aquel entonces la postura revolucionaria se encontraba bastante extendida dentro del movimiento obrero, de modo que muchas de las acciones de los trabajadores estaban orientadas a la superación del capitalismo y a la instalación del socialismo. En este periodo las organizaciones sindicales se encontraban al margen de la ley, por lo cual fueron duramente perseguidas (Wahl, 2004), es decir, el conflicto entre capital y trabajo no se encontraba institucionalizado. Ello generó

que el mismo presentara un carácter abierto y muchas veces violento. Así, la huelga y la acción directa fueron las herramientas más utilizadas por los trabajadores al momento de levantar sus demandas (García, 2003).

Es importante señalar también que la situación de los trabajadores en este periodo estaba marcada por el signo de la precariedad. Al no existir una legislación que regulara las relaciones industriales, los trabajadores quedaban sujetos a la voluntad de la patronal, de modo que esta era la que decidía las condiciones en las que el trabajo era desarrollado, lo cual tenía como resultado condiciones miserables para los trabajadores. Marx (1970) en el tomo 1 de *El Capital* describe con lujo de detalle la situación penosa en la que se encontraba la gran mayoría de proletarios, con jornadas que podían llegar a las 18 horas diarias, sin ningún tipo de higiene y con labores que eran desarrolladas incluso por niños de 6 años de edad. Por otro lado, al no existir seguridad social dispensada por el Estado, las organizaciones de trabajadores intentaban asumir esta tarea de forma autónoma y solidaria, esto es, sin ayuda ni de los patronos ni del Estado. Todo esto fue generando un sentimiento de clase en el movimiento obrero, que lo empujó a la radicalidad política y al enfrentamiento directo con el capital (García, 2003; Wahl, 2004).

Como se señaló más arriba, esta situación se mantuvo hasta las primeras décadas del siglo XX, momento en el cual los sindicatos comienzan a ser reconocidos legalmente y el conflicto regulado institucionalmente, lo cual nos lleva a la etapa de la institucionalización del conflicto. Lentamente a partir de inicios del siglo XX y con una marcada aceleración desde la crisis económica de 1929, los Estados comienzan a regular la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. García (2003) sostiene que la gran crisis de 1929 fue clave, ya que para el capital quedó demostrado que la economía dejada a las fuerzas del mercado inevitablemente genera catástrofes. Dicho de otra manera, se reconocen los límites del mercado y la necesidad de la acción del Estado.

El capital acepta que debe hacer concesiones a los trabajadores, de modo que comienza a erigirse un sistema de protección social que permitía a todos los trabajadores acceder a prestaciones de salud, educación, sistema de pensiones, seguro de desempleo, etc. “Si el pauperismo fue el veneno de la sociedad industrial en sus inicios, el seguro obligatorio era su mejor antídoto” (Castel, 2006: 339). Así, la acción del sindicalismo revolucionario y autogestionario del periodo anterior que intentaba dispensar estos bienes públicos es reemplazada por un poderoso sistema estatal de protección social (García, 2003).

Esta nueva configuración política es conocida como Estado de Bienestar y su estructura descansaba sobre un pacto social entre la patronal y los trabajadores. Estos últimos a cambio de alzas salariales, mejoras en las condiciones de trabajo y la instalación de un vasto sistema de protección social, se desmovilizan y claudican ante sus aspiraciones revolucionarias y de transformación profunda de la sociedad (Wahl, 2004). En este periodo se registra un incremento notable en el nivel de vida de una gran masa de trabajadores. Por un lado el Estado de Bienestar permite “el acceso a través del salario a nuevas formas de consumo obrero que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa” (Castel, 2006: 336); por otro, la clase trabajadora comienza a tener acceso a una robusta red de servicios públicos garantizada por el Estado.

La negociación colectiva pasa a ser parte de la institucionalidad y surgen sistemas tripartitos (trabajadores, empresarios y Estado) para resolver las disputas al interior de las relaciones industriales. Ello permitió que las tasas de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva alcanzaran niveles altísimos. El reconocimiento externo de los sindicatos (por parte de la patronal) en cuanto a su legitimidad contribuyó a un alza en la afiliación sindical (Hyman, 1996). Como se indicó más arriba, la tasa media en los países de la OCDE en 1960 era de 42,5% (ver capítulo I). Si consideramos solo a los países europeos dicha cifra asciende a 46,6% (AIAS). Es decir, cerca de la mitad de la fuerza de trabajo de los países europeos se encontraba sindicalizada. Con la cobertura de la negociación colectiva sucedió algo similar, ya que durante toda la década de 1960, el

porcentaje promedio de trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos en países de la OCDE era cercana al 70% (AIAS). Todo esto fue gracias al reconocimiento por parte del capital de la legitimidad de las organizaciones sindicales y al pacto entre capital y trabajo.

La ideología del pacto social indicaba que para los trabajadores era mucho más eficiente dialogar en términos pacíficos con la patronal. La idea dominante era que solo cuando los trabajadores abandonaron la lucha abierta y violenta comenzó a registrarse un aumento en su nivel de vida. La etapa anterior estuvo marcada por las huelgas y cierres patronales. Fue un periodo destructivo que no produjo una mejora real en el bienestar de los trabajadores. Ello solo ocurrió cuando estos comenzaron a dialogar y pactar pacíficamente con la patronal. En consecuencia, la postura revolucionaria que abogaba por la superación del capitalismo comenzó a quedar cada vez más aislada, pues era considerada nociva para el propio interés de los trabajadores.

El problema de este tipo de análisis es que queda oscurecido el hecho de que todos los progresos en el bienestar de los trabajadores fueron gracias a las luchas del periodo anterior que cambiaron el balance en la correlación de fuerzas. Dicho de otra forma, el capital al percatarse del poder del sindicalismo se ve obligado a hacer concesiones. El triunfo de la revolución Bolchevique en Rusia da cuenta del poder de la clase trabajadora y enseña a la patronal que en caso de no entregar concesiones el régimen capitalista se pone en peligro. Por otro lado, el progreso del nivel de vida se dio en un periodo de crecimiento económico sostenido en el cual no se experimentaron crisis agudas, contexto sin el cual el aumento del bienestar no hubiera sido posible.

Finalmente, se observa una última etapa que inicia en 1973, año en que la economía experimenta una nueva crisis que muestra de manera diáfana los problemas de crecimiento que venía acarreado el modelo de desarrollo. En efecto, hacia finales de la década del sesenta comienza a evidenciarse un agotamiento del maridaje entre fordismo y keynesianismo. La productividad comenzó a bajar (Neffa, 2012; Harvey, 1990), lo cual hizo mella en la capacidad

de acumulación. Al respecto Neffa, señala que entre 1960 y 1973 el crecimiento medio de la productividad fue de 4,4% para los países de la OCDE. En cambio, en el periodo comprendido entre 1973 y 1982 dicho crecimiento fue de tan solo 1,6%

El capital, ante la crisis de acumulación que estaba experimentando, cambia de rumbo y comienza a socavar una serie de derechos conquistados por los trabajadores durante el periodo del Estado de Bienestar. Ante esta inusitada actitud agresiva de la patronal, Wahl (2004) sostiene que el sindicalismo reaccionó y sigue haciéndolo con la misma política de los pactos desplegada a lo largo del periodo anterior. Si bien es cierto que en los estertores del Estado de Bienestar se observan algunos grupos de trabajadores que intentaron hacer frente a la arremetida neoliberal, como los mineros ingleses, la respuesta más extendida de parte del movimiento sindical fue la del pacto social (Wahl, 2004). Desgraciadamente esta estrategia no ha logrado frenar la ofensiva patronal, que hasta hoy sigue disminuyendo el nivel de vida de los trabajadores. En efecto, la retribución al salario en la distribución funcional del ingreso ha decaído sostenidamente en los países de la OCDE a partir de fines de los setenta (momento en que comienza el giro neoliberal), pasando desde aproximadamente un 68% a un 56% en 2006 (Sanabria, 2008). Algo similar indica la OCDE (2012) cuando sostiene que la mediana de la participación del trabajo ha caído desde 66,1% a 61,7% en el periodo que va de 1990 a 2000. Las dos observaciones recién hechas se condicen con el último informe mundial sobre salarios de la OIT (2012), en el cual se señala que no solo en las economías avanzadas se produce un deterioro de la participación del trabajo en el ingreso nacional, sino que también ello ocurre en 16 países denominados “en desarrollo” o “emergentes”¹⁷. Así, el factor trabajo en este grupo a inicios de los noventa representaba alrededor de 62% del PIB, pasando a 58% inmediatamente antes de la crisis económica (OIT, 2012).

¹⁷ Promedio no ponderado entre Argentina, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Kenia, México, Namibia, Omán, Panamá, Perú, República de Corea., Federación de Rusia, Tailandia, Sudáfrica y Turquía.

Sanabria (2009) sostiene que a los datos de participación del trabajo en el ingreso habría que agregar el deterioro de lo que él denomina *salario indirecto* y *salario diferido*. El primero está referido a la red de bienes públicos (como salud, seguro de desempleo, educación, etc.) desplegada durante el periodo del Estado de Bienestar, que representó una de las mayores conquistas del movimiento sindical. El segundo hace alusión al sistema de pensiones, el cual operaba como una parte del salario que era entregada al trabajador una vez terminada su vida laboral. Pese a la dificultad de precisar cuantitativamente el deterioro del salario indirecto y diferido, Sanabria (2009) sostiene que ambos han sido objeto de ataque por parte de la patronal.

Se supone que una de las funciones del sindicalismo es hacer frente a este empeoramiento en las condiciones de vida, sin embargo, como ya se ha visto en uno de los apartados anteriores, tanto la sindicalización como la cobertura de la negociación colectiva han bajado ostensiblemente los últimos 30 años en los países de la OCDE. Es decir, el movimiento sindical no ha sido capaz de reaccionar eficientemente para conservar sus conquistas. Vemos, así, que la arremetida del capital no solo ha operado a nivel económico, sino también a nivel político. De hecho, no se entiende la primera sin la segunda.

5.2.5 Relaciones industriales y calidad del empleo

A través de este breve recorrido el lector podrá observar que la situación de los trabajadores ha mutado durante la historia del capitalismo. Desde la precariedad absoluta se pasa al crecimiento de la seguridad social y al incremento del nivel de vida de los trabajadores, para, luego del ajuste neoliberal, entrar a una etapa de arremetida del capital y a una remoción de una serie de derechos adquiridos por los trabajadores.

De esta forma, vemos que si bien el núcleo de las relaciones industriales (la condición explotada del trabajo) no se ha movido un ápice, el nivel de vida sí lo ha hecho de manera importante. Esto quiere decir que si bien los trabajadores

siempre son explotados, no es trivial la forma ni el nivel de la explotación. Como ya se ha adelantado más arriba, los cambios en la situación de vida de los trabajadores depende del estado de la correlación de fuerzas entre las clases, esto es, de “la fuerza o capacidad que cada una tiene para imponer sus intereses de clase en una coyuntura determinada, capacidad que está íntimamente ligada a la capacidad que tienen las otras clases para hacer lo mismo” (Harnecker, 1985. Pág. 12). Es así que los avances logrados en el bienestar de los trabajadores se deben a una correlación de fuerzas favorable a estos. Esto quiere decir que solo el “grado de homogeneidad, autoconciencia y organización” (Gramsci, 1980. Pág. 13) alcanzado por los trabajadores durante el periodo anterior a la institucionalización del conflicto laboral hizo posible las conquistas.

Llegados a este punto de la exposición intentaremos vincular la noción de relaciones industriales con la de calidad del empleo. Diremos entonces que las relaciones industriales capitalistas, al basarse en la explotación, son inherentemente antagónicas, por tanto, el conflicto por más que se intente regular institucionalmente jamás desaparece. Cada uno de los grupos presiona con el objeto de conseguir los intereses que le son propios; la consecución de los mismos dependerá de la correlación de fuerzas entre ambos bandos. Dicho esto, es necesario establecer que uno de los intereses de los trabajadores es mejorar la calidad del empleo, de lo cual se infiere que el hecho de que aquella sea buena o mala no es otra cosa que el resultado de una determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo. Siguiendo el argumento, podría señalarse que la calidad del empleo se encuentra íntimamente ligada a la fuerza con la que cuentan los trabajadores dentro de las relaciones industriales.

Es interesante también constatar que el nivel de explotación, esto es, el volumen de la masa de valores que no es retribuida a los trabajadores producida durante la jornada laboral, depende en gran medida de la correlación de fuerzas entre empleados y la gerencia. Las relaciones industriales en el capitalismo siempre son de explotación, sin embargo, no es irrelevante el nivel de dicha explotación. A este respecto, es posible señalar que la calidad del empleo es sumamente ilustrativa

del nivel de explotación al cual está sometido el trabajo (Aguiar, 2009). No es lo mismo un puesto de trabajo carente de seguro de desempleo, sin acceso a la salud y sin ahorro previsional, que uno en el cual todas estas cuestiones se encuentran cubiertas. Sin duda, en el primer caso el nivel de explotación es mayor que en el segundo.

Castel (2006) sostiene que en el Estado Social, además del salario monetario, existía algo que se dio en llamar *salario indirecto*, el cual estaba constituido por los derechos sociales adquiridos durante el Estado de Bienestar, que permitió incrementar considerablemente el nivel de vida de los trabajadores. Luego del giro neoliberal se produce un cercenamiento de gran parte del mentado salario social, por tanto, lo que ocurre es un aumento del nivel de explotación, que es producto de una inclinación de la correlación de fuerzas hacia el capital.

En resumen, la calidad del empleo queda inexorablemente unida a la correlación de fuerzas al interior de las relaciones industriales. Es por ello que la teoría de las relaciones industriales, además de servir como un marco teórico comprensivo para la calidad del empleo, nos permite integrar la otra variable central dentro de la presente investigación, a saber: el sindicalismo. El poder que este concentre es un indicador de la fuerza de los trabajadores dentro de las relaciones industriales. Dicho de otra forma, el estado del sindicalismo es una expresión de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo. Cuando el sindicalismo alcanza niveles de poder elevados y, al mismo tiempo, persigue intereses propios y no ajenos es muy probable que los trabajadores consigan una alta calidad del empleo. Al contrario, cuando aquel es débil y su accionar está contaminado por los intereses de la patronal, es probable que la calidad del empleo sea baja.

5.2.6 Breve nota sobre las limitaciones de la propuesta

El marco teórico aquí expuesto solo es aplicable a los trabajadores que se encuentran en una relación salarial, es decir, que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. En este sentido, la propuesta teórica no es útil para comprender la situación de los trabajadores independientes. La mala o buena calidad del empleo de aquellos no puede ser entendida como el resultado de una

determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo. Este es un espacio oscuro que -reconocemos- no queda cubierto por los elementos teóricos aquí propuestos. Ciertamente es posible hacer mediciones empíricas de calidad del empleo en los trabajadores independientes. El problema radica en que estos datos no encajan en el marco teórico aquí propuesto.

Ahora bien, lo anterior no parece ser un problema demasiado grande, ya que la relación salarial (explícita o disfrazada de relaciones comerciales) sigue y probablemente seguirá siendo la relación de trabajo mayoritaria en nuestras sociedades. En Chile, por ejemplo, el porcentaje de asalariados es de 72% (Fundación SOL. NENE. INE). En el caso de América Latina, los países desarrollados y los países europeos no desarrollados el promedio es de 74,4% (OIT, 2014) Ambos datos dan cuenta de que aún tiene mucha pertinencia hacer análisis enfocados en los asalariados.

Para el caso de la informalidad también pueden surgir algunos problemas, ya que si bien en dicho sector se observan relaciones salariales, la mala calidad de los empleos no puede ser explicada únicamente a partir de una determinada correlación de fuerzas entre capital y trabajo, sino también como el resultado de las dinámicas propias de la informalidad. A este respecto, dando por descontadas las diferencias, tanto el enfoque de OIT-PREALC como el Dependientismo (de tradición marxista) sostienen que el sector informal es el resultado del funcionamiento del sector más moderno de la economía (Cortés, 2003).

Resumiendo, el enfoque aquí propuesto –creemos- se adecúa bastante bien a los empleos asalariados del sector formal, de manera parcial a los empleos asalariados del sector informal y de forma casi nula a los empleos por cuenta propia.

5.3 El concepto de calidad del empleo

Una primera interrogante a responder es ¿por qué existe la necesidad de construir un aparato conceptual que nos permita medir de manera adecuada la calidad del empleo? Pues bien, la respuesta es bastante sencilla: a diferencia del

pensamiento neoclásico, los estudiosos de la calidad del empleo parten del supuesto de que el trabajo es mucho más que un factor de producción. El trabajo es un medio a través del cual las personas forjan su identidad, se relacionan con los demás y se integran a la sociedad contribuyendo materialmente a un proyecto colectivo (Weller & Roethlisberfer, 2011; Farné, 2012; Sehnbruch, 2012, entre otros). Marx (1970) va incluso más lejos y sostiene que en el trabajo cooperativo el trabajador borra los límites de su individualidad y desarrolla su potencia como especie.

Si bien todos los autores que se han ocupado de la calidad del empleo arrancan de la inquietud por humanizar el trabajo, el abordaje no ha sido el mismo al interior de las ciencias sociales. Así, las distintas disciplinas se han enfocado en aspectos diferentes de la calidad. En primer lugar, la economía se ha concentrado fundamentalmente en cuestiones relativas al ingreso; la sociología ha estudiado temas relacionados con el prestigio, nivel de calificación, la autonomía y el control que se tiene sobre el propio trabajo; finalmente, la psicología se ha ocupado mayormente de cuestiones relativas a la satisfacción e identidad con el puesto de empleo (Farné, 2012).

En cada una de las aproximaciones es posible encontrar aportes sobre aspectos bastante disímiles del empleo. Ello hace presumir que, ante todo, el concepto de calidad del empleo debe ser un constructo multidimensional. De hecho, “ninguna variable por si sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad” (Weller & Roethlisberger: 13). Ciertamente, lo anterior es una posición mayoritaria dentro de los estudios de calidad del empleo, lo cual ha favorecido el surgimiento de conceptualizaciones abarcadoras, como el de trabajo decente. Ello sin duda representa una cuestión positiva, pero al mismo tiempo entraña una gran dificultad empírica. Como sostiene Sehnbruch, “la gran amplitud del concepto puede constituir su principal debilidad” [traducción propia] (Sehnbruch, 2004: 17)

Sin duda, en un mundo ideal lo mejor sería desarrollar un concepto lo más comprensivo posible, sin embargo, ello genera problemas metodológicos no siempre fáciles de resolver. Por ejemplo, la noción de trabajo decente en la formulación original de la OIT era bastante amplia. Así, quedaba definido como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Bescond, Chataigner & Mehran, 2003). El problema surge al momento de llevar a cabo mediciones, ya que no siempre se encuentran disponibles los datos para hacerlo (Ghai, 2003), en especial, cuando lo que se busca es llevar a cabo comparaciones entre países. Esto último, por tanto, es un elemento sumamente importante de considerar al momento de operacionalizar el concepto de calidad del empleo.

Teniendo, precisamente, en mente este escollo es que en la presente investigación se ha decidido optar por una aproximación económica al problema de la calidad del empleo. Para los objetivos trazados (conocer la relación entre calidad del empleo y sindicalismo en los países de la OCDE) los datos disponibles solo permiten un abordaje desde el enfoque de la economía. Indudablemente, abarcar cuestiones de orden sociológico (como el grado de autonomía/control de los trabajadores) y/o psicológico (como la satisfacción laboral) enriquecería enormemente los resultados, sin embargo, dada la cantidad de países se ha optado por el enfoque económico. En el apartado metodológico volveremos sobre este punto.

Subrayamos: considerar elementos tales como la descalificación del trabajo (Braverman, 1987); el grado de autonomía en el proceso de trabajo o la satisfacción y bienestar subjetivo nos permitiría conocer mucho mejor la calidad del empleo. Sin embargo, si lo que se pretende es salir de los estudios de casos y hacer comparaciones entre varios países, abarcar todos los elementos recién nombrados se torna muy complejo.

5.3.1 Crecimiento económico y calidad del empleo

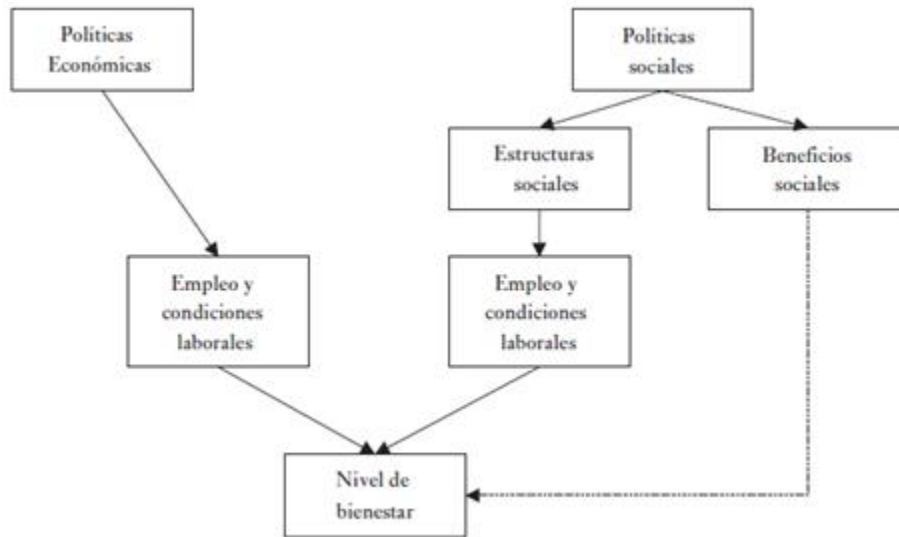
La literatura sobre economía del desarrollo, sub área dedicada al estudio de las políticas que contribuyen al aumento del crecimiento económico, por lo general no ha tenido a la calidad del empleo como una de sus preocupaciones más importantes (Sehnbruch, 2012). De forma implícita se entiende que tasas elevadas de crecimiento económico generan más empleo, lo cual se traduce en un mayor bienestar para las personas. El foco, así, ha estado puesto en la disminución del desempleo, dejando de lado la relación que existe entre crecimiento económico y el tipo de trabajos generados. En este sentido, el acopio de datos y estadísticas del trabajo se ha centrado tradicionalmente en el empleo y el desempleo (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter, 2003).

Sin duda, tanto el crecimiento económico como la creación de puestos de trabajo son fundamentales para dispensar bienestar a la sociedad, sin embargo, ello no es suficiente. Al poner el foco únicamente sobre las tasas de (des)empleo se ha oscurecido el problema de la mala inserción en el mercado del trabajo y no se ha prestado la debida atención a los empleos con jornadas extensas, al subempleo, a los trabajos sin seguro de cesantía, informales, etc.

Asimismo, la situación de relativo abandono que ha tenido el tema de la calidad del empleo ha dejado de lado la relación estrecha que existe entre condiciones laborales y calidad de vida (Sehnbruch, 2012). Esto es particularmente relevante en modelos económicos en los cuáles gran parte del bienestar se canaliza a través del empleo. En el siguiente diagrama se muestra cómo el empleo se vincula con el bienestar de las personas en economías en las que opera el “chorreo”.

Gráfico 12

Bienestar individual (y vulnerabilidad social) como consecuencia del “chorreo” económico



Fuente: Sehnbruch, 2012

El supuesto es que una buena política económica genera crecimiento, lo cual permite crear más puestos de trabajo. De esta forma, más personas pueden acceder a un ingreso, el cual aumenta las probabilidades de incrementar el nivel de vida y/o salir de la pobreza. Así, los beneficios del crecimiento económico son traspasados a las personas. Sehnbruch (2004) sostiene que el trabajo en todos los países del mundo es el principal medio que tienen las personas para conseguir y/o aumentar el bienestar, pero esto es particularmente cierto en los llamados “países en desarrollo”, en los cuales no existe realmente un Estado de Bienestar que asegure un nivel mínimo de vida para todas las personas, independiente de las crisis o de la tenencia o no de un puesto de trabajo.

Por el lado de las políticas sociales cabe señalar que gran parte del bienestar de las personas depende de aquellas, y en países “en vías de desarrollo”, como México, Turquía o Chile, en los cuales los beneficios del Estado son traspasados principalmente a través del empleo, la tenencia y calidad del mismo es

fundamental. En economías como la chilena en las cuales gran parte de la seguridad social se encuentra privatizada, la calidad del empleo se vuelve fundamental. Por ejemplo, es completamente diferente tener un empleo inestable y sin contrato que uno estable y con contrato. En el primer caso, las probabilidades de acceder a la seguridad social son muy bajas, a diferencia del segundo, en el cual los beneficios del Estado pueden ser traspasados a las personas de manera adecuada. Lo que se intenta señalar es que la calidad del empleo no solo tiene que ver con cuestiones relativas al puesto de trabajo, que por si solas ya revisten gran importancia, sino también con la posibilidad de acceder a una serie de otros beneficios de la política social que impactan directamente en el bienestar de las personas.

Ahora bien, como se señalaba en el Capítulo I, la situación de abandono en la que se encontraba el tema de la calidad del empleo ha cambiado bastante a partir del giro neoliberal y aún con mayor fuerza desde 1999 (año en que la OIT lanza el concepto de trabajo decente). En efecto, desde que comenzaron a hacerse sentir los efectos nocivos del neoliberalismo en el mundo del trabajo, se observa una proliferación de estudios sobre la calidad del empleo. Esto llevó al convencimiento de que no basta con tener un empleo, sino que este además debe ser de calidad. Sin duda es completamente diferente tener un trabajo con bajo salario, sin seguro de desempleo y sin previsión de salud, a uno en el que todas estas cuestiones se encuentran cubiertas. Solo en este último caso es posible que las *funcionalidades* se conviertan en *capacidades* (Sen, 2000).

5.3.2 El trabajo decente: algunos problemas

Como ya se ha dicho, hay un reconocimiento de que es preciso estudiar aspectos no solo cuantitativos del empleo sino también cualitativos. Surge entonces la necesidad de desarrollar un aparato conceptual que permita llevar a cabo mediciones empíricas. En miras a lograrlo, la OIT ha hecho el esfuerzo de desarrollar y promover el concepto de trabajo decente.

La primera noción de trabajo decente quedó definida como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999 citado de Espinoza, 2003: 4). La definición contenía los siguientes 5 elementos: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; d) con protección social; e) con presencia del tripartismo y diálogo social (Espinoza, 2003)

Una segunda noción de trabajo decente lo define como “un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social” (Espinoza, 2003: 4). Los elementos constitutivos de esta segunda versión eran: a) Empleos de calidad (en reemplazo de trabajo productivo); b) con respeto a los derechos de los trabajadores; c) formas de protección social ligadas al empleo.

Más tarde se han agregado otros componentes como libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, pero sin cambiar mayormente la definición (Espinoza, 2003).

El problema para la OIT ha sido llevar a cabo mediciones empíricas utilizando el concepto de trabajo decente. Al tener una definición tan amplia, recopilar los datos necesarios para medir cada una de sus dimensiones se hace imposible. A este respecto la propia OIT ha reconocido las dificultades metodológicas existentes (Ghai, 2003; Bescond, Chataignier & Mehran, 2003), dentro de las cuales la más compleja es llevar a cabo comparaciones a nivel internacional. Si bien dentro de los países desarrollados hay una mayor disponibilidad de datos que permitirían hacer comparaciones, en América Latina, África y Asia aún se advierte un importante rezago. Esto lleva a Sehnbruch (2012) a plantearse si realmente es posible medir el nivel de trabajo decente en dichas regiones. Esto es muy importante, ya que si bien es positivo que el concepto tenga un carácter amplio, de nada sirve si no es útil para hacer mediciones empíricas.

Un segundo problema que ha tenido el concepto de trabajo decente (pero también el de calidad del empleo) es la dificultad de crear un índice sintético. Una vez seleccionados los indicadores es preciso decidir la ponderación para cada uno de ellos, lo cual no es tarea fácil.

Ahora bien, pese a las dificultades se han hecho esfuerzos por llevar a cabo mediciones de la calidad del empleo utilizando el enfoque del trabajo decente. Así, Bescond, Chataignier y Mehran (2003) proponen 7 indicadores: 1) ingresos; 2) jornada; 3) desempleo; 4) niños sin escolarizar (como variable proxy de trabajo infantil); 5) desempleo juvenil; 6) Desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina; 7) Personas mayores sin pensión. En otro trabajo, Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) ofrecen 11 indicadores para medir el trabajo decente: 1) Oportunidades de empleo; 2) Trabajo inadmisibles; 3) Remuneración suficiente y trabajo productivo; 4) Jornada laboral decente; 5) Estabilidad y seguridad del empleo; 6) Conciliación del trabajo con la vida familiar; 7) Trato justo en el trabajo; 8) Seguridad en el trabajo (trabajo seguro); 9) Protección social; 10) Diálogo social y relaciones laborales; 11) Entorno socioeconómico del trabajo decente. Por su parte, Ghai (2003) considera: 1) Ocupación; 2) igualdad entre sexos; 3) diálogo social; 4) protección social¹⁸.

Lo interesante de estos trabajos es que en ellos se han llevado a cabo comparaciones entre varios países, no solo mediante el cotejo de cada indicador por separado sino también utilizando un índice sintético. Ahora bien, debido principalmente a la falta de datos se observan cuatro problemas: 1) En ninguna de las propuestas ha sido posible medir todos los aspectos involucrados en el trabajo decente, lo cual implica que solo tenemos una aproximación del nivel de “decencia” en cada país. Esto no necesariamente supone algo negativo, pero nos habla de que a nivel empírico el concepto parece no ser tan fácil de utilizar. 2) Utilización de distintos indicadores; 3) Ligado con lo anterior está el hecho de que

¹⁸ En América Latina se ha realizado una serie de mediciones en distintos países utilizando el marco conceptual del trabajo decente. El problema es que los resultados no son comparables. Para un resumen de los principales trabajos de la región ver: Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe (2013)

los índices significan cosas distintas; 4) comparación principalmente entre países desarrollados, dejando fuera a la inmensa cantidad de economías subdesarrolladas.

Para la OIT ha sido difícil elaborar un índice de trabajo decente aplicable para todos los países, ya que al ser un órgano tripartito (gobierno, trabajadores y empresarios) los distintos puntos de vista e intereses han hecho imposible llegar a un consenso (Sehnbruch, 2012). A raíz de esto la OIT ha definido una serie de indicadores que sirvan de orientación para que cada país lleve a cabo sus propias mediciones, lo cual sin duda supone algo positivo, pero no avanza en la dirección de llevar a cabo estudios comparativos a nivel internacional. Es por ello que parece ser más útil elaborar un concepto de calidad del empleo más acotado, del cual sea posible derivar un índice compuesto solo por unas pocas variables relevantes, que permita realizar comparaciones entre países. Probablemente esto sería más útil para la política pública que el sofisticado concepto de trabajo decente.

Para terminar esta sección, un comentario final. En miras a confeccionar un índice de calidad del empleo es útil tener en mente el índice de desarrollo humano y aplicar la misma lógica con la que el PNUD reemplazó el PIB por un índice más complejo para medir el desarrollo de las naciones. De esta manera, es preciso reemplazar las tradicionales tasas de desempleo por una medición que contemple elementos no solo cuantitativos sino también cualitativos, pero que al mismo tiempo sea tan universal y fácil de interpretar como el índice de desarrollo humano. Sin duda es una tarea difícil, pero junto con Sehnbruch (2012), creemos que el índice de desarrollo humano y el enfoque de las capacidades pueden ser de gran ayuda. Ciertamente las mediciones que lleva a cabo el PNUD podrían ser criticadas por considerar tan solo unas pocas variables, a saber: educación, esperanza de vida e ingreso. Es difícil aceptar la idea de que el nivel de desarrollo de un país sea posible de ser medido solo a partir de estos indicadores. Con todo, el índice de desarrollo humano ha abierto el debate con respecto a este tema y ha obligado a pensar en el desarrollo más allá del árido y frío PIB. Debiese ser una

meta que en el mundo del trabajo sucediera algo así, es decir, la superación de las tradicionales tasas de desempleo y transitar hacia aspectos de tipo cualitativo. Para este propósito el enfoque de las capacidades puede ser de gran ayuda.

5.3.3 Enfoque de las capacidades aplicado a la calidad del empleo

El enfoque de las capacidades parte de un supuesto muy sencillo: no es suficiente que un ser humano cuente con un bien para desarrollar capacidades, ya que si este no es utilizado de nada vale la disponibilidad de dicho bien. Por ejemplo, no es lo mismo contar con escuelas que estar educado. Puede suceder que las escuelas tengan muy malos profesores, que no exista la infraestructura adecuada o que los alumnos no asistan por estar trabajando o vivir muy lejos. En cada uno de estos casos el objetivo de lograr una buena educación no está logrado.

Aplicando este mismo argumento, el PNUD ha reconocido que no es posible medir el nivel de desarrollo a partir solo del PIB, ya que el hecho de que un país cuente con más recursos económicos no implica el desarrollo de nuevas capacidades en sus habitantes. En este sentido, el desarrollo solo es tal cuando permite una expansión de las capacidades de las personas, que tenga como resultado finalmente el incremento de los grados de libertad. Justamente a esto apunta Sen cuando titula su libro “Development as freedom”.

Siguiendo con el argumento, Sen (2000) sostiene que contar con un ingreso determinado no implica la generación de las mismas capacidades para todas las personas. Podría suceder, por ejemplo, que una persona discapacitada no sea capaz de utilizar dicho ingreso. Para exponer esto en un lenguaje más teórico, Sen sostiene que existen ciertas situaciones que son deseables, como por ejemplo estar nutrido, a las cuales llama funcionalidades. Ahora bien, la disponibilidad de recursos no genera automáticamente la consecución de dichas funcionalidades, pero cuando ello ocurre las personas adquieren nuevas capacidades. El objetivo del desarrollo es, entonces, utilizar los recursos para alcanzar funcionalidades y desarrollar capacidades.

Pues bien, aplicando este mismo enfoque al mercado del trabajo tenemos que la tasa de empleo, al igual que el PIB, no es indicador suficiente del desarrollo de capacidades. Es necesario, así, contar con un índice que considere tanto cantidad como calidad del empleo. Del mismo modo que un determinado ingreso no asegura el desarrollo de capacidades, la tenencia de un empleo tampoco. Para que el enfoque quede claro vale un ejemplo: diremos que un ingreso alto es una funcionalidad del empleo, que en caso de ser alcanzada, genera en los trabajadores la capacidad de dotarse de una vida con comodidades para sí mismos y sus familias.

Más arriba se describió que la transferencia de beneficios sociales por parte del Estado a las personas depende en gran medida del tipo de empleo. Asumiendo que dichos beneficios contribuyen al desarrollo de capacidades, un empleo estable, con contrato y cotizaciones es fundamental. Cuando un empleo no presenta estas características no es posible alcanzar ciertas funcionalidades, como por ejemplo, ingreso permanente, protección ante la ley y acceso a la seguridad social (Sehnbruch, 2012).

5.3.4 Estudios comparativos de la calidad del empleo: definiendo el concepto

Pues bien, considerando el enfoque recién descrito, la definición de calidad del empleo deberá estar constituida por variables que representen funcionalidades, las cuales en caso de ser alcanzadas generan capacidades. Por ejemplo, una funcionalidad (una situación deseada) es la tenencia de contrato de trabajo indefinido, en cuyo caso el trabajador adquiere la capacidad de contar con un ingreso permanente y un nivel estable de vida para él y su familia.

Ahora bien, la selección de variables no es tarea fácil. Como ya se ha visto con el caso del trabajo decente, la principal dificultad radica en la disponibilidad de datos. Varios autores han propuesto definiciones con el objeto de hacer estudios

empíricos de la calidad del empleo a nivel comparativo. A continuación se presenta un pequeño resumen de algunas conceptualizaciones actuales.

En primer lugar, la OCDE para todos sus países miembros considera dentro del Better Life Index (2013) un subíndice de empleo en el cual se establece: seguridad en el empleo; ingresos personales; tasa de empleo a largo plazo y tasa de empleo. Leschke y Watt (2012) para los 27 países de la Unión europea definen 6 subdimensiones de la calidad del trabajo (quality of job): salario; formas no estándar de empleo; tiempo de trabajo y balance vida/trabajo; condiciones de trabajo; competencias y desarrollo profesional; representación de intereses colectivos. Eurofound (2012), por su parte, considera las siguientes dimensiones de la calidad del trabajo: ingresos; perspectivas; duración del tiempo de trabajo; calidad intrínseca del trabajo. UNECE (2010), organización dependiente de la ONU, en un estudio de 9 países, determina: seguridad y ética del empleo; ingreso; horas de trabajo y balance vida/trabajo; seguridad del empleo y protección social; diálogo social; desarrollo de habilidades y capacitación; relaciones en el lugar de trabajo y motivación laboral. Además, están los ya citados estudios de la OIT bajo el concepto de trabajo decente, dentro los que destacan: 1) Bescond, Chataignier y Mehran (2003), quienes comparan 8 países de Europa, Asia y América Latina. 2) Ghai (2003), donde se comparan 20 países. Este trabajo destaca por la gran heterogeneidad de los países considerados.

En América Latina también existen algunos trabajos que abordan la calidad del empleo a nivel comparativo. Así, Infante, Martinez y Tokman (1999) sin ofrecer una definición clara de calidad del empleo ponen atención a variables como ingreso, existencia de contrato, tipo de contrato y cobertura en sistemas de pensiones y de salud. Weller y Roethlisberger (2011) consideran las siguientes dimensiones: ingresos; estabilidad; protección social; jornada laboral; organización de intereses colectivos; capacitación. Por su parte, Valenzuela (2001) compara 5 países de América Latina desde una perspectiva de género estableciendo las siguientes dimensiones: ingresos; estabilidad y protección social; jornada y lugar de trabajo; salud y seguridad; formación profesional y técnica; responsabilidades

familiares; organización, representación de intereses y diálogo social. Un último estudio a nivel latinoamericano que vale la pena mencionar fue realizado por la OIT (2013) y considera 17 países de la región. Las dimensiones consideradas en dicho estudio fueron protección social y tenencia de contrato. La deficiencia más importante de estos estudios es que en ninguno de ellos existe un índice que permita observar globalmente la calidad del empleo en cada país, de modo de hacer comparaciones.

Con respecto a estudios de casos, en América Latina se advierte una gran cantidad de trabajos (Farné, 2003; Sehnbruch, 2004; Basaldi & Graciano da Silva, 2008; Messier & Floro, 2008; Maita, 2010; Casanova y Rodriguez, 2009; García, 2004; Chacón, 1999; entre otros). De hecho, podría decirse que en casi todos los países se han llevado a cabo mediciones de la calidad del empleo. Cabe señalar que estos estudios, al no tener un carácter comparativo, distan un poco de lo que se pretende hacer en el marco de esta investigación. A pesar de eso, es útil tener en consideración las distintas conceptualizaciones contenidas en ellos al momento de construir una definición propia de calidad del empleo. Weller y Roethlisberger (2011) ofrecen un buen resumen de las principales dimensiones utilizadas en América Latina para medir la calidad del empleo.

Tabla 3					
Dimensiones para medir calidad del empleo en América Latina					
Ingresos	Estabilidad del trabajo e ingresos	Protección socio-laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Salarios	Tipo de contrato	Salud	Número de horas trabajadas	Participación en decisiones	Capacitación
Beneficios no salariales	Tipo de pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de desarrollo ascendente
		Jubilación	Riesgos ocupacionales	Ambiente social de trabajo	
		Discapacidad	Ambiente físico		
		Desempleo	Interés del trabajo		
		Igual pago para igual trabajo			
		Cumplimiento de legislación			

Fuente: Weller y Roethlisberger (2011)

A partir de los estudios citados es posible observar que, al no existir una definición clara y unívoca de calidad del empleo, ésta ha sido medida utilizando una gran variedad de indicadores, lo cual hace muy difícil comparar los resultados de las distintas investigaciones. Adicionalmente, este cuadro de dispersión se ve potenciado por dos situaciones: 1) el problema de los datos ya comentado, que obliga a ajustar el marco conceptual a la disponibilidad de los mismos; y 2) el reconocimiento de que la calidad del empleo no puede ser entendida de la misma forma en todos los contextos (Weller & Roethlisberger, 2011). Así, no es lo mismo

hablar de calidad en Alemania que en Brasil, lo cual obliga a adecuar los instrumentos de medición a la realidad sobre la cual se pone el foco.

Ahora bien, pese a la heterogeneidad semántica se observan indicadores comunes a gran parte de las definiciones. Dentro de dichos indicadores es posible nombrar: **ingresos, jornada de trabajo, y estabilidad laboral**. Cabe señalar que la protección social es una dimensión presente en casi todos los estudios latinoamericanos, lo que no ocurre en los trabajos sobre los países europeos. Esto es lógico ya que, como se señalaba más arriba, en países subdesarrollados como los latinoamericanos gran parte del sistema de protección social se canaliza a través del empleo, lo cual no ocurre en Europa, donde las personas tienen asegurado el acceso a una serie de derechos, independiente de su situación de empleo.

5.3.5 Calidad del empleo versus calidad del puesto de trabajo

Antes de proseguir es importante establecer la diferencia entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo. Como sostiene Farné (2002) **la calidad del puesto de trabajo** “sería aquella inherente o propia a las características de los puestos de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, en últimas, en la productividad de los mismos” (Farné, 2002; 2). Para Weller & Roethlisberger (2011) “la calidad del puesto de trabajo está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción a la cual inciden las normas –legales o negociadas– que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo” (Weller & Roethlisberger, 2011: 14). Podríamos decir entonces que cuando se habla de calidad del puesto de trabajo, se hace referencia a elementos intrínsecos del trabajo, como por ejemplo cuestiones relacionadas con la higiene, la seguridad o la intensidad de la actividad. Por otro lado, **calidad del empleo** guarda relación con el tipo de inserción laboral, la relación contractual o las remuneraciones (Farné, 2002). Al igual que la calidad del puesto de

trabajo, la calidad del empleo está fuertemente influenciada por aspectos institucionales.

Teniendo presente la distinción entre calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo es posible observar que varios estudios engloban en una misma noción elementos de ambos conceptos. Por ejemplo, Eurofound utilizando el concepto de job quality, genera un índice que incluye tanto cuestiones de higiene como de estabilidad laboral, lo cual tiende a confundir un poco la visión que tenemos sobre la situación de los trabajadores. Sin duda, ambos niveles –calidad del empleo y calidad del puesto de trabajo- son muy importantes para el bienestar de los trabajadores, pero es posible que estén determinados por factores diferentes. Se hace necesario, así, conocer cada uno por separado en orden a hacer un buen diagnóstico y encontrar soluciones a los distintos problemas de calidad.

5.3.6 Definición de calidad del empleo

Considerando el enfoque de las capacidades, las conceptualizaciones de trabajos anteriores, los casos a comparar y la disponibilidad de datos es que se considerarán las siguientes dimensiones de calidad del empleo.

- 1) Estabilidad laboral
- 2) Ingresos del trabajo
- 3) Jornada laboral

Para el caso de Chile se agregará una cuarta dimensión:

- 4) Seguridad o protección del empleo

5.3.7 Determinantes de la calidad del empleo

La literatura sugiere que existen 4 determinantes de la calidad del empleo. Ahora bien, cuando se habla de determinantes, a lo que se alude es a factores externos a la calidad del empleo, que influyen en ella y modelan su fisonomía. Es importante no confundir los determinantes de la calidad con los indicadores de la misma.

Productividad: Se supone que niveles altos de productividad laboral aumentan las probabilidades de que exista una mayor calidad del empleo. El fundamento tras esta idea es que un incremento de la calidad conlleva costos para la sociedad. La productividad es un mecanismo mediante el cual es posible aumentar el volumen de recursos para cubrir dichos costos.

Perfil de la fuerza de trabajo: La teoría del capital humano sostiene que aumentos en la calificación de las personas tiene un impacto positivo en la productividad. Siguiendo esta tesis, el perfil de la fuerza de trabajo tendría un efecto indirecto sobre la calidad, ya que aumentos del nivel educativo generan alzas en la productividad, lo cual pone a disposición más recursos para cubrir el costo de una mejor calidad del empleo. Por otro lado, podría argumentarse que los trabajadores que cuentan con mayor nivel de calificación están en condiciones de negociar en mejor pie con sus empleadores, de modo de conseguir mejores condiciones de empleo.

Institucionalidad: La institucionalidad es fundamental con respecto a la calidad del empleo. En la legislación laboral se establecen las normas de contratación y las condiciones mínimas que debe tener todo empleo. Además, se fijan las condiciones en las cuales se lleva a cabo la negociación colectiva, de lo cual depende en gran medida las posibilidades reales que tengan los trabajadores de presionar a los empleadores.

Sindicalismo: Relacionado con lo anterior, está el poder que tienen los sindicatos al momento de exigir alzas salariales y mejoras de calidad del empleo. En última

instancia, los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales son los únicos capaces de hacer respetar lo que está escrito en la ley.

6 Metodología

6.1 Calidad del empleo: Las variables

A lo largo de toda la exposición se ha intentado subrayar la necesidad de que cualquier conceptualización que se haga sobre calidad del empleo debe tener un carácter multidimensional. Ahora bien, nuestros instrumentos conceptuales junto con tener el requisito de ser coherentes y comprensivos a nivel teórico, deben ser aplicables a nivel empírico. De lo contrario, no contribuyen a conocer mejor los fenómenos sociales. A este respecto, el lector habrá tomado nota de que pese a las buenas intenciones de la OIT al lanzar la abarcadora noción de trabajo decente, el rendimiento empírico de dicho concepto ha sido más bien modesto. Al ser tan exigente a nivel teórico, se torna bastante complejo reunir los datos necesarios para llevar a cabo comparaciones internacionales. Es así que, privilegiando la sencillez y comparabilidad, en el marco de este trabajo se considerarán 3 dimensiones de la calidad del empleo.

6.1.1 Estabilidad en el empleo

La estabilidad es fundamental para determinar si un empleo es de buena calidad o no, ya que además de dispensarles a los trabajadores y a sus familias un cierto nivel de certidumbre respecto de los ingresos con los que se contará en el futuro, es determinante en la canalización de una serie de beneficios de la seguridad social, en especial en los países subdesarrollados como el nuestro¹⁹.

¹⁹ En Chile es bastante discutible que el sistema de pensiones sea considerado parte del sistema de seguridad social. Pero si aceptamos esa premisa, es posible señalar que la estabilidad del empleo en dicho país es fundamental para que la protección social llegue a los trabajadores, ya que el tamaño de los fondos de pensiones depende en gran parte de la cantidad de dinero que hayan podido ahorrar los trabajadores durante su vida laboral, por tanto, el hecho de que el

Ahora bien, existen varias formas de medir la estabilidad. En este estudio se considerarán dos:

- Empleo permanente: Determinado en base al tipo de contrato, es decir, indefinido o a plazo fijo.
- Empleo con duración inferior a 6 meses: Expresado en porcentaje de trabajadores. Este indicador es utilizado en el módulo de empleo del Better Life Index elaborado por la OCDE desde hace 3 años.
- Tiempo en el empleo: Es similar al anterior, ya que también apunta a medir cuánto tiempo lleva en su empleo un trabajador, sin embargo, las categorías en este caso son diferentes²⁰. Este indicador se usa únicamente para el caso específico de Chile.

En cada uno de los tres indicadores, intentando mantener la coherencia con el marco teórico, se considera solo a los trabajadores dependientes, ya que es en este grupo en el cual se expresa con mayor fuerza la influencia de la actividad sindical.

6.1.2 Ingresos del trabajo

Se utilizan 3 indicadores para medir ingresos

- Salarios promedios en \$US PPC: Corresponde a los ingresos anuales de los trabajadores dependientes con jornada full time. Se obtiene dividiendo la masa total de salarios de las cuentas nacionales por el número de ocupados en el total de la economía. Este valor es multiplicado por la proporción entre las horas semanales promedio trabajadas usualmente por los trabajadores full time y las

empleo sea inestable genera lagunas que impactan negativamente en dicho fondo.

²⁰ Más adelante se presenta un detalle de las categorías del indicador.

horas semanales promedio trabajadas usualmente por todos los ocupados. Finalmente, las monedas nacionales son convertidas a dólares por paridad de compra, usando 2011 como año de referencia.

$(\text{Masa salarios}/\text{total de ocupados}) * (\text{Horas semanales promedio trabajadores full time}/\text{horas semanales promedio ocupados})$

- Salario mínimo: Los salarios mínimos de cada país son convertidos a dólares por paridad de compra, usando 2012 como año de referencia.
- Número de salarios mínimos: Se utiliza solo para el caso chileno.

6.1.3 Seguridad o protección del empleo

La seguridad del empleo es una dimensión que será considerada solo para el caso chileno. Se utilizan dos indicadores, que serán explicados en detalle más adelante.

- Existencia de contrato laboral escrito
- Aporte al sistema previsional

6.1.4 Jornada laboral

- Horas semanales trabajadas habitualmente
- Sobre-trabajo: Porcentaje de trabajadores cuyas jornadas superan las 40 horas semanales.

En ambos casos, intentando mantener la coherencia con el marco teórico, se considera solo a los trabajadores dependientes, ya que es en este grupo en el cual se expresa con mayor fuerza la influencia de la actividad sindical.

6.2 Actividad sindical: las variables

Para medir el nivel de actividad de los países se utilizarán 2 indicadores: cobertura de negociación colectiva y tasa de sindicalización. La elección de estas dos variables obedece al hecho de que se encuentran disponibles para una gran cantidad de países. Sin duda, la actividad sindical, al igual que la calidad del empleo, es un fenómeno complejo que abarca una serie de dimensiones, sin embargo, para llevar a cabo una comparación como la que en esta investigación se propone, considerar aspectos más profundos del sindicalismo constituye una tarea bastante compleja, que escapa al marco de este trabajo.

6.2.1 Cobertura de negociación colectiva (ajustada)

Corresponde al porcentaje de trabajadores cubierto por negociaciones (salariales) colectivas con respecto al total de asalariados con derecho a negociar. Se excluye, por tanto, a los trabajadores que están excluidos del derecho a negociar.

Tasa de sindicalización

Corresponde al porcentaje de trabajadores sindicalizados con respecto al total de asalariados.

6.3 Los datos

6.3.1 Calidad del empleo

A nivel comparativo los datos de calidad del empleo (ingresos del trabajo, estabilidad y jornada), en su mayoría, corresponden a registros de la OCDE disponibles en internet. En ciertos casos fue necesario recurrir a datos de Eurostat provenientes de la European Labour Force Survey. En el caso específico de México se utilizaron algunos datos de la ENOE²¹.

²¹ En el anexo se muestra un detalle del origen de cada uno de los datos.

En el caso de la situación chilena, tres son las fuentes de datos utilizadas: 1) ENETS (2011); 2) Encuesta CASEN (1994); 3) NESI (2010, 2011 y 2012); 4) Datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

6.3.2 Actividad sindical

Con respecto a la comparación entre los países de la OCDE, los dos indicadores utilizados (tasa de sindicalización, cobertura de negociación colectiva) provienen de la base de datos de AIAS disponible en internet.

Para el caso chileno se utilizaron tres fuentes: 1) ENETS (2011); 2) Encuesta CASEN (1994); 3) Datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

6.4 Los índices

6.4.1 Índice de calidad del empleo

Debido a la diferencia en la disponibilidad de datos se tomó la decisión de elaborar 3 índices de calidad del empleo. Los dos primeros se confeccionaron con el objeto de hacer comparaciones entre países. El tercero se utiliza solo para el caso concreto de Chile, de modo que no tiene fines comparativos

6.4.1.1 Índices con fines comparativos

Como se acaba de señalar, dos índices se confeccionaron para efectos de comparación. El primero fue utilizado para hacer un análisis sincrónico; el segundo para un análisis diacrónico.

Cabe señalar que una diferencia importante entre ambos índices es que mientras en el primero (sincrónico) se incluye la dimensión ingresos, en el segundo (diacrónico) se excluye. La justificación de esto es que, independiente de que exista o no sindicalismo, los salarios tienden a aumentar todo el tiempo, de modo que en un análisis temporal pareciera no tener mucho sentido relacionar la

actividad sindical con los salarios, sino más bien con el crecimiento del PIB²². Un camino posible sería observar la participación de los salarios en el PIB (distribución factorial del ingreso), sin embargo, ello se acerca más a un problema de desigualdad que de calidad del empleo.

Una segunda diferencia es que debido a la disponibilidad de datos los indicadores no han podido ser los mismos. Así, en el caso de sobre-trabajo la cantidad de horas tomada como referencia en el Índice 1 es de 50, mientras que en el Índice 2 es de 40. Para intentar subsanar este problema se ha disminuido la ponderación de este indicador en el Índice 2.

Si bien existen diferencias entre ambos índices, los datos utilizados provienen de la misma fuente de información, lo cual permite mantener cierta coherencia. Con todo, estos no son comparables entre sí.

Índice 1

Dimensión	Indicadores	Ponderación intra dimensión	Ponderación de cada dimensión
Jornada	Horas semanales	50%	1/3
	Sobre trabajo (más de 50 horas)	50%	
Ingreso	Salarios promedio	40%	1/3
	Salario mínimo	60%	
Estabilidad	Trabajadores con empleos de menos de 6 meses	100%	1/3

²² Ahora bien, lo que sí podría constituir una relación interesante es la existente entre el crecimiento económico y la variación de las remuneraciones, sin embargo, ello se vincula con un problema de desigualdad y no con calidad del empleo (ver Durán, 2011).

Índice 2

Dimensión	Indicador	Ponderación intra dimensión	Ponderación de cada dimensión
Jornada	Horas semanales	60%	½
	Sobre trabajo (más de 40 horas semanales)	40%	
Estabilidad	Porcentaje de empleo permanente	100%	½

Con respecto a la ponderación de cada dimensión es importante señalar que cualquier decisión que se adopte es necesariamente subjetiva. Incluso en el caso de utilizar ponderaciones iguales no se elude la intervención del investigador, ya que en ese caso se introduce el supuesto de que todas las dimensiones de la calidad del empleo son igualmente importantes. Teniendo esto en consideración se ha decidido, siguiendo la metodología de varios estudios (Sehnbruch, 2012; Leschke & Watt, 2008; Eurofound, 2012; Muñoz de Bustillo, 2011), usar ponderaciones iguales. Ciertamente, siguiendo el enfoque de las capacidades, lo mejor sería considerar las capacidades que generan, por ejemplo, la estabilidad en el empleo versus el salario. Probablemente haya personas que no estén dispuestas a transar estabilidad a cambio de un mejor salario, mientras que otras sí. Lamentablemente no contamos con estos datos.

Para hacer comparables los distintos indicadores e introducirlos en un índice sintético fue necesario primero normalizarlos. Para ello se utilizó la metodología de Leschke y Watt (2008), en donde se propone un procedimiento para medir la calidad del empleo en los países europeos. La fórmula es la siguiente:

$$(\text{valor}_{ia} - \text{mini}) / (\text{max}_i - \text{mini})$$

La idea es transformar los indicadores (porcentajes, dólares, horas) en valores que oscilen entre 0 y 1, donde 0 corresponde a la menor calidad de empleo y 1 a la mejor. Se toma como referencia el valor máximo y mínimo de cada distribución, de

modo que el valor que asuma cada país será una medida de cuanto se acerca o aleja del mejor y peor puntaje.

Ejemplo

El valor mínimo de un país es \$1000 y el máximo \$5000. Los países A, B y C tienen valores de \$1000, \$3000 y \$5000. La diferencia entre el valor mínimo y máximo es \$4000. Al sustraer de cada país el valor mínimo tendremos que: A=0 B=\$2000 C=4000.

Siguiendo con la fórmula:

$$A: \$0/\$4000=0$$

$$B: \$2000/\$4000=0,5$$

$$C: \$4000/\$4000=1$$

Dado que en el índice mayores valores significan mayor calidad del empleo, fue necesario convertir ciertos valores negativos a positivos. Por ejemplo, en el caso del sobre trabajo se asume que valores altos implican peor calidad del empleo, lo que significa que si no se aplicara una corrección, nuestro índice estaría dando cuenta de precariedad en lugar de buena calidad. De este modo, fue necesario aplicar la siguiente corrección: 1-valor normalizado.

6.4.1.2 Índice de calidad del empleo en Chile

Para el caso de Chile se ha decidido confeccionar un tercer índice basado en la metodología utilizada por Sehnbruch (2012). La autora propone un índice de calidad del empleo que incluye 4 indicadores: 1) Situación ocupacional y la cobertura de seguridad social; 2) Ingresos; 3) Tenencia de trabajo; 4) Capacitación. Los primeros 3 indicadores asumen valores entre 0 y 2, mientras

que el cuarto va de 0 a 1. De este modo, el rango final del índice se mueve entre 0 y 7.

Situación ocupacional: Este indicador se basa en el tipo de contrato (definido o indefinido) y en el pago de cotizaciones. En el caso de estas últimas, solo se considera el pago destinado al fondo de pensión. El motivo de ello es que la correlación entre quienes contribuyen al sistema de salud y al sistema de pensión es de un 95%, lo que implica que no tiene sentido incluir ambas variables. Además, Sehnbruch sostiene que la contribución al sistema de pensiones refleja de mejor forma si una persona se encuentra cubierta por la seguridad social que la contribución al sistema de salud. La razón de ello es que un trabajador puede no contribuir a aquel y sin embargo tener cobertura de salud bajo el concepto de carga, lo cual no puede ocurrir con el sistema de pensiones, cuya cobertura depende únicamente del pago de cada trabajador.

Situación ocupacional y cobertura de seguridad social	
Contrato indefinido con cotizaciones	2
Contrato indefinido sin cotizaciones	1
Contrato definido con cotizaciones	1
Contrato definido sin cotizaciones	0
Sin contrato escrito	0

Ingresos: Para medir ingresos se utiliza como base el salario mínimo, de modo de identificar por cuanto sobrepasa a este el salario de cada trabajador.

Ingreso	
Menos de 2 salarios mínimos	0
Entre 2 y 4 salarios mínimos	1
Más de 4 salarios mínimos	2

Tenencia de trabajo: La tenencia de trabajo refiere a la cantidad de tiempo en el que una persona ha permanecido en su trabajo. La inclusión de este indicador obedece a que nos entrega información respecto del pago de indemnizaciones y de los beneficios del seguro de desempleo. Así, trabajadores con menos de un año de duración en su empleo no reciben indemnizaciones y solamente mínimos beneficios del seguro de cesantía. Los trabajadores que tuvieron empleos que duraron entre un año y cinco años pueden contar con los mecanismos del seguro para financiar un eventual periodo de cesantía.

Duración en el empleo	
Menos de un año	0
1 a 5 años	1
Más de 5 años	2

Capacitación: La idea es identificar que trabajadores han recibido capacitación o formación laboral durante el último año.

Capacitación	
Si	1
No	0

Ahora bien, en el marco de este trabajo el índice recién presentado será modificado. Los criterios para tomar esta decisión son tanto de tipo teórico como empírico. En primer lugar, nuestro marco teórico nos dice que la capacitación forma parte de los determinantes de la calidad del empleo y no de la calidad del empleo en sí, de modo que este indicador no será considerado, lo cual implica que el rango final de nuestro índice será entre 0 y 6. En segundo lugar, surgen escollos de tipo metodológico relacionados con la fuente de información utilizada para construir el índice. En la propuesta de Sehnbruch el indicador de ingresos está

pensado para una variable de tipo continua, ya que solo así es posible determinar de forma exacta la cantidad de salarios mínimos que percibe una persona. Pues bien, debido a que se utilizará la base de datos de la ENETS surge el problema de que la variable ingresos en dicha base ha sido medida en rangos, de modo que se hace imposible establecer con exactitud la cantidad de sueldos mínimos que recibe una persona. Es por ello que se ha decidido cambiar el criterio de exactitud, por el de “cumplimiento de la condición”. De este modo, una persona asumirá un determinado puntaje cuando el rango de ingreso en el cual se encuentra asegure que esté por sobre 2 o 4 salarios mínimos. Ciertamente esto introduce distorsiones en la metodología de Sehnbruch, sin embargo, consideramos que es importante mantener el criterio propuesto por la autora con respecto al número de salarios mínimos como medida de calidad del empleo.

6.4.2 Índice de actividad sindical

El índice de actividad sindical corresponde simplemente a un promedio entre la cobertura de negociación colectiva y la tasa de afiliación sindical. Para normalizar los valores se utiliza el mismo procedimiento anterior, de modo que el índice oscila entre 0 y 1, donde 0 corresponde a la menor actividad sindical y 1 a la mayor.

6.4.3 Método de análisis

Para analizar los datos se utilizarán procedimientos estadísticos. De este modo, se intentará dar cuenta de la relación que existe entre la calidad del empleo y la actividad sindical.

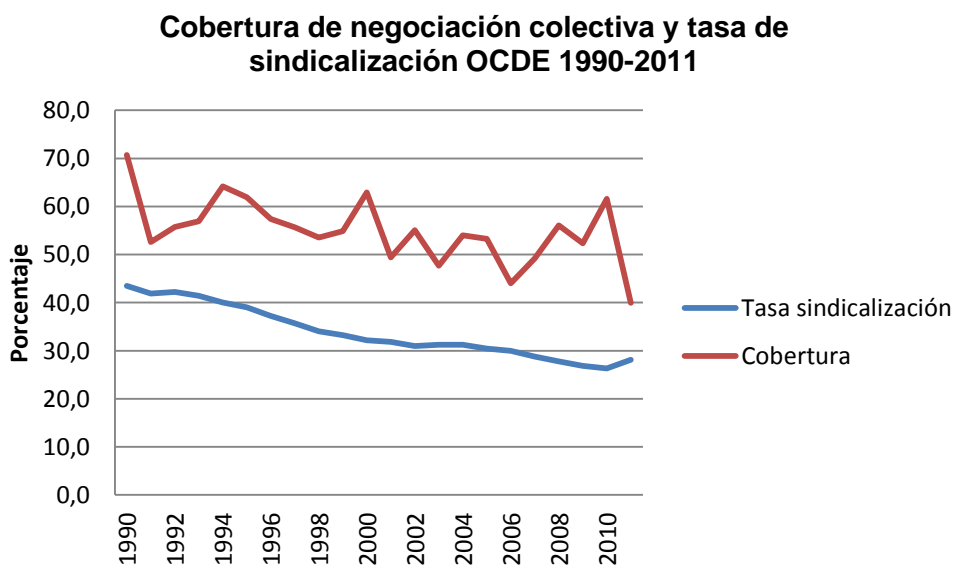
Gran parte del análisis es realizado en base a modelos de regresión lineal simple, en los cuales la variable dependiente corresponde a la calidad del empleo y la variable independiente a la actividad sindical.

7 Resultados

La exposición de los resultados se ordena de la siguiente forma. En primer lugar, se analizan los datos de la OCDE en perspectiva histórica, de modo de dar cuenta de cuál ha sido la tendencia a nivel agregado en el periodo 1990-2011. En segundo lugar, se expone la situación actual de la OCDE, llevando a cabo una comparación entre los distintos países. Finalmente, se pone el foco en la realidad chilena.

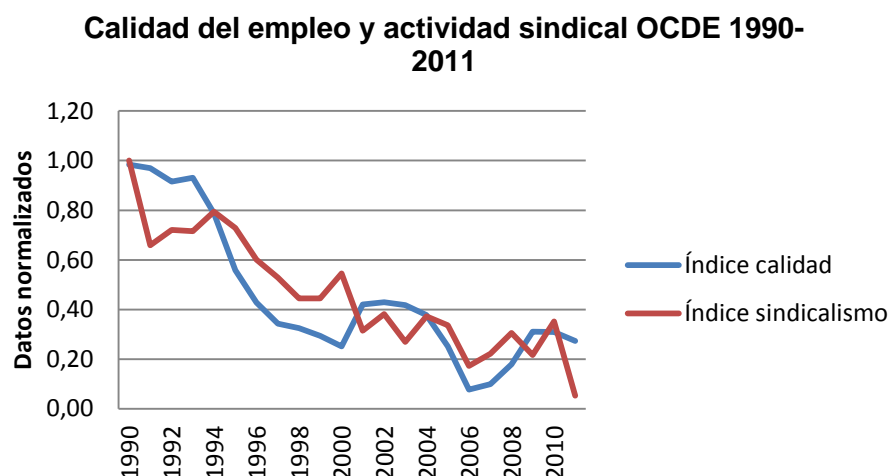
7.1 Los países de la OCDE en perspectiva histórica

A continuación se presentan algunos gráficos que intentan dar cuenta de cuál ha sido la tendencia de la calidad del empleo y de la actividad sindical en los países de la OCDE en el periodo 1990-2011. Así, en el primer gráfico es posible observar que en promedio tanto la tasa de sindicalización como la cobertura de la negociación colectiva han disminuido ostensiblemente durante este periodo. Cabe destacar que el comportamiento de la tasa de sindicalización (línea azul) es bastante más uniforme que la de la cobertura de negociación colectiva (línea roja), lo cual no implica que no sea posible establecer que la tendencia de esta última haya sido a la baja.



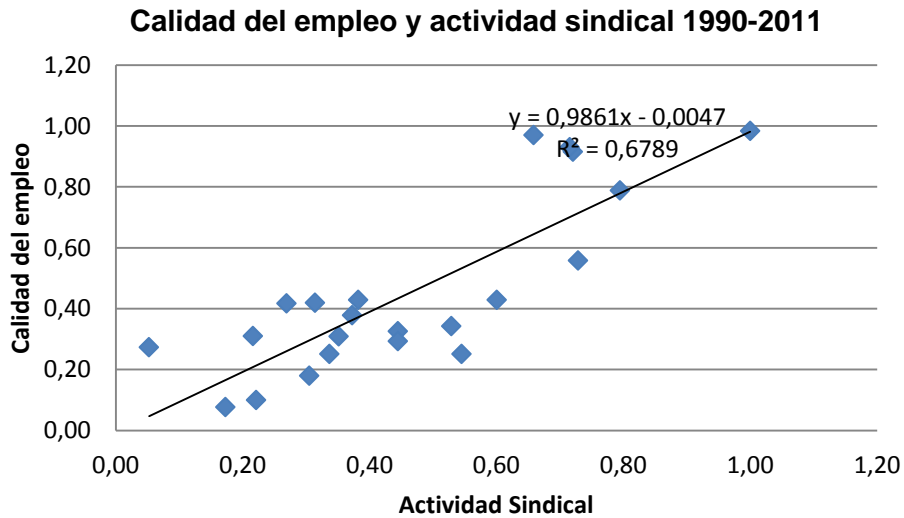
Fuente: Elaboración propia en base a datos de AIAS

En el siguiente gráfico se muestra la evolución del índice de calidad del empleo 2 (excluye salarios) y de actividad sindical. Se advierte que ambos experimentan una caída sostenida a lo largo del período. Es importante tener presente que ambos índices no deben interpretarse como si 1 representara calidad (actividad sindical) total y 0 ausencia de calidad (actividad sindical). Como se explicó en el apartado metodológico, el índice lo que hace es mostrar cuanto se acerca o aleja cada valor del máximo y del mínimo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE y AIAS

Con respecto a la relación entre ambos índices podemos decir que R^2 es igual a 0,68, lo cual da cuenta de que el modelo tiene una buena bondad de ajuste. Ello significa que durante el periodo 1990-2011, las variaciones año a año de la calidad del empleo correlacionan positivamente con las variaciones de la actividad sindical. Dicho de forma más clara: a medida que disminuyó la actividad sindical, se produjo un decrecimiento de la calidad del empleo.

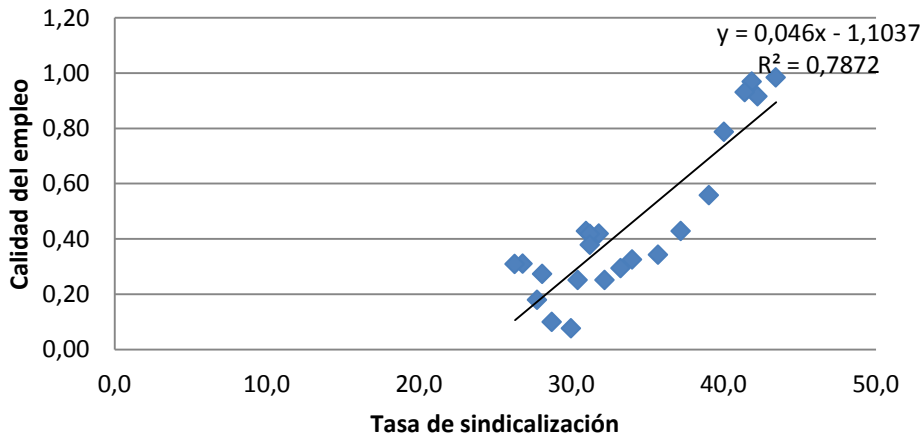


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE y AIAS.

Los siguientes dos gráficos muestran la relación a lo largo del tiempo entre, por un lado, la tasa de sindicalización y la calidad del empleo y, por otro, la cobertura de la negociación colectiva y la calidad del empleo. Al comparar ambos gráficos se observa que la bondad de ajuste del primer modelo (tasa de sindicalización) es mucho más elevada que la del segundo (cobertura de la negociación).

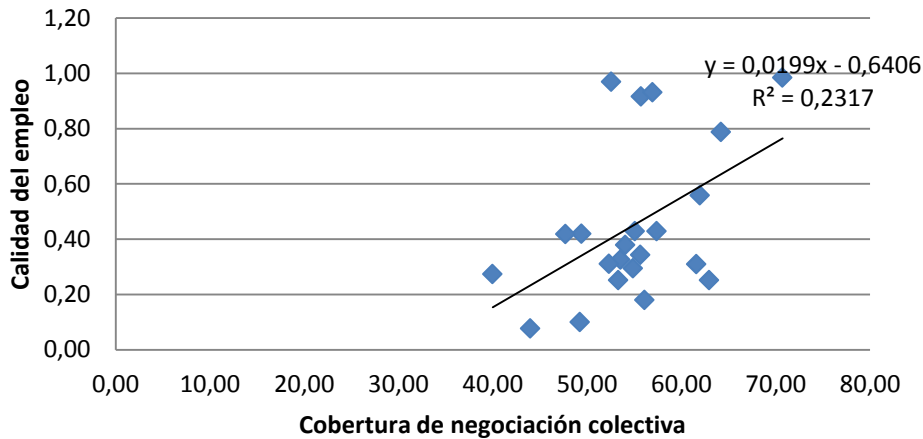
Con respecto al primer modelo es posible señalar que durante el periodo 1990-2011 se produce un decrecimiento medio de la calidad del empleo a razón de 0,46 puntos por cada 10 puntos de disminución en la tasa de sindicalización. En relación con el segundo modelo, se produce un decrecimiento medio de 0,2 puntos en la calidad del empleo por cada 10% de disminución en la cobertura de negociación colectiva.

Tasa de sindicalización y calidad del empleo 1990-2011



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE y AIAS

Cobertura de negociación colectiva y calidad del empleo 1990-2011



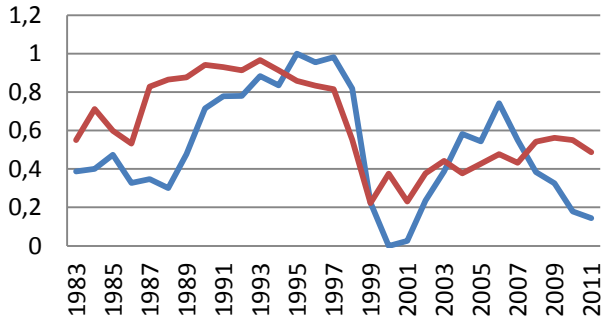
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE y AIAS

A continuación se muestran resultados de algunos países para los que existen datos disponibles de series históricas largas. En todos ellos se observa que a lo largo del tiempo la calidad del empleo ha experimentado variaciones concomitantes a las variaciones en la tasa de sindicalización. Esto es, a medida que en estos países se deterioró la tasa de afiliación sindical también lo hizo la calidad del empleo.

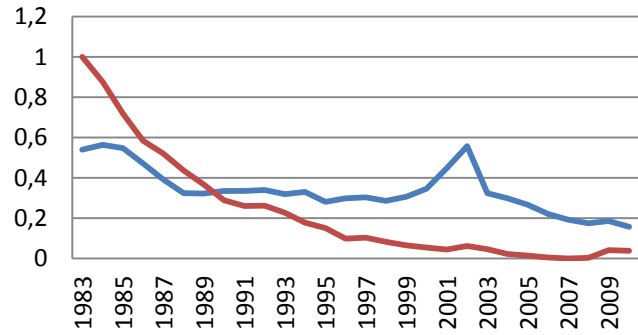
— Tasa de sindicalización

— Calidad del empleo

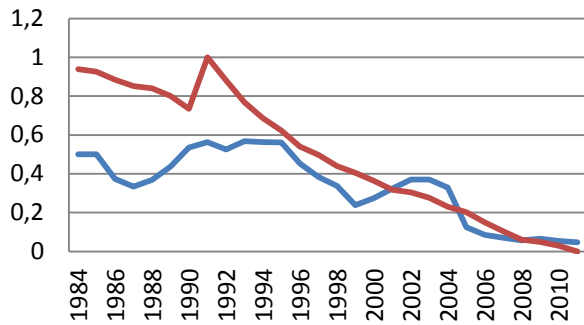
Bélgica



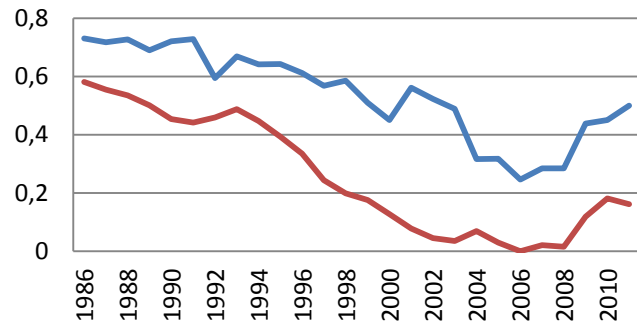
Francia



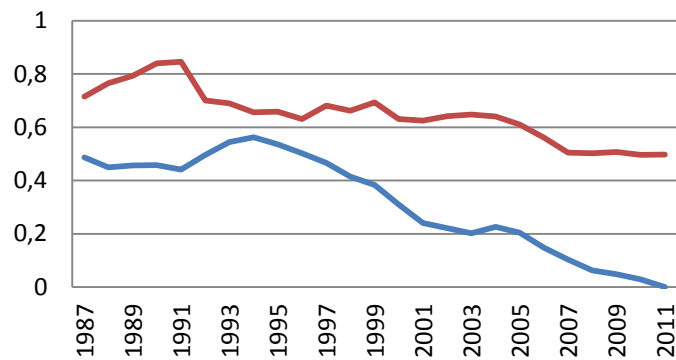
Alemania



Italia



Holanda



7.2 Los países de la OCDE en la actualidad

La primera tabla muestra un ranking en base al índice de calidad del empleo. Chile se ubica en el tercer puesto, por sobre México y bajo Israel. Con respecto al ranking de calidad del empleo elaborado por la OCDE, nuestro índice parece ser consistente, ya que el coeficiente de Pearson entre ambos es de 0,89 y R^2 es de 0,79, lo cual es una señal de que el enfoque adoptado en la presente investigación está en la línea de los estudios internacionales. En relación con la posición de Chile, el Better Life Index lo sitúa en octavo lugar, situación que implica una diferencia de 5 puestos en comparación con nuestro ranking. Vale la pena también mencionar que el promedio es igual a 0,69, valor que da cuenta de la situación desmejorada en la que se encuentra Chile en relación con el total.

Índice de calidad del empleo	
Turquía	0,10
México	0,23
Chile	0,26
Israel	0,57
Estonia	0,57
Portugal	0,63
Polonia	0,63
Japón	0,64
Hungría	0,64
República Checa	0,64
España	0,67
Nueva Zelanda	0,67
Eslovaquia	0,67
Islandia	0,68
EEUU	0,71
Grecia	0,72
Australia	0,72
Austria	0,73

Eslovenia	0,73
Reino Unido	0,75
Finlandia	0,77
Suecia	0,77
Canadá	0,79
Francia	0,80
Italia	0,81
Dinamarca	0,83
Alemania	0,83
Suiza	0,84
Irlanda	0,85
Holanda	0,86
Bélgica	0,86
Noruega	0,86
Luxemburgo	0,91

La segunda tabla muestra un ranking de la actividad sindical. Se observa que Chile ocupa nuevamente el tercer lugar, sobre México y bajo EEUU. La media es de 0,41, lo cual una vez más da cuenta de la situación desmejorada en la que se encuentra nuestro país con respecto al total.

Índice de actividad sindical	
Turquía	0,03
México	0,05
Chile	0,06
EEUU	0,07
Estonia	0,11
Japón	0,14
Nueva Zelanda	0,16
Polonia	0,17
Hungría	0,22
Eslovaquia	0,23

Australia	0,26
República Checa	0,26
Reino Unido	0,28
Canadá	0,28
Suiza	0,31
Alemania	0,38
Irlanda	0,40
España	0,43
Grecia	0,45
Israel	0,45
Francia	0,48
Luxemburgo	0,49
Holanda	0,51
Portugal	0,54
Eslovenia	0,59
Italia	0,62
Austria	0,65
Noruega	0,70
Bélgica	0,79
Dinamarca	0,85
Finlandia	0,88
Suecia	0,89
Islandia	0,94

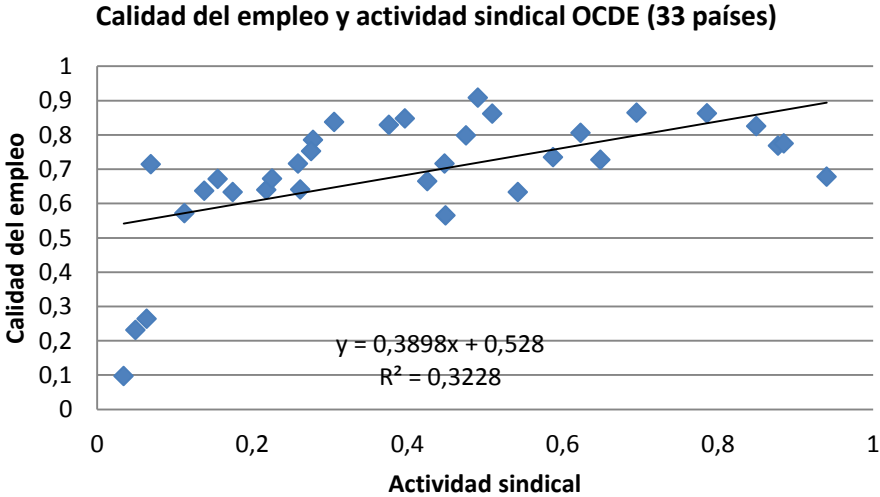
A continuación se presentan los resultados de las regresiones para 33 de los 34 países que componen la OCDE²³.

El primer gráfico muestra la relación que existe entre el índice de calidad del empleo (ingreso + estabilidad + jornada) y el índice de actividad sindical (cobertura de la negociación colectiva + tasa de sindicalización). Si bien la bondad de ajuste no es tan elevada (0,32), es posible señalar que a mayor actividad sindical se

²³ Fue necesario excluir a Corea debido a la insuficiencia de datos.

producen incrementos en la calidad del empleo a razón de 0,39 puntos de calidad del empleo por cada unidad de incremento en la actividad sindical. Considerando la naturaleza del índice, ello equivale a decir que si el país con menor puntaje en el índice de actividad sindical pasara al primer lugar experimentaría un incremento de 39 puntos en el índice de calidad del empleo (ello sin considerar el error de predicción).

Vale la pena mencionar que dentro de los países de la OCDE, México, Chile y Turquía (en la parte inferior izquierda del gráfico) aparecen muy rezagados tanto en la actividad sindical como en la calidad del empleo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OCDE y AIAS

La siguiente tabla corresponde a un resumen de dos modelos que correlacionan los componentes del índice de actividad sindical con la calidad del empleo. Lo primero que salta a la vista es que la cobertura de negociación colectiva logra explicar un porcentaje mucho mayor de la varianza que la tasa de sindicalización. Por otro lado, al incluir las dos variables en el modelo de regresión, obtenemos que el porcentaje de explicación de la varianza no aumenta considerablemente en comparación a la explicada por la cobertura por si sola.

Un segundo elemento a tomar en consideración es la variación media de la calidad del empleo por cada unidad de las variables predictoras. Así, tenemos que

un aumento de 10% en la negociación colectiva genera un incremento de 0,04 en el índice de calidad del empleo. En el caso de la cobertura dicho valor es de 0,03.

			Calidad del empleo	Significación
Tasa de sindicalización		R^2	0,171	-
		Coeficiente B	0,004	0,017
Cobertura de la negociación colectiva		R^2	0,333	-
		Coeficiente B	0,003	0,000
Cobertura + tasa		R^2	0,344	

Finalmente, se presenta un cuadro resumen con las correlaciones entre los distintos indicadores utilizados en el marco de este trabajo. La inclusión de esta tabla tiene el objetivo de dar cuenta que la tasa de sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva correlacionan de forma distinta con cada uno de los indicadores de la calidad de empleo. Así, por ejemplo, la tasa de sindicalización presenta una correlación bastante alta con el salario mínimo y muy baja con el indicador de empleo temporal, lo cual no sucede con la cobertura de negociación colectiva, que parece tener una relación más uniforme con todos los indicadores que componen el índice.

		Sobre trabajo	Salario mínimo	Empleo menor a 6 meses	Media de horas semanales	Salarios promedio	Tasa de sindicalización	Cobertura de la negociación colectiva
Sobre trabajo	Correlación de Pearson	1	-,340	,623(**)	,714(**)	-,381(*)	-,322	-,483(**)
	Sig. (bilateral)		,053	,000	,000	,029	,068	,004
	N	33	33	33	33	33	33	33
Salario mínimo	Correlación de Pearson	-,340	1	-,188	-,489(**)	,820(**)	,586(**)	,533(**)
	Sig. (bilateral)	,053		,295	,004	,000	,000	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33
Empleo menor a 6 meses	Correlación de Pearson	,623(**)	-,188	1	,628(**)	-,274	-,035	-,371(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,295		,000	,123	,849	,034
	N	33	33	33	33	33	33	33
Media de horas semanales	Correlación de Pearson	,714(**)	-,489(**)	,628(**)	1	-,521(**)	-,328	-,431(*)
	Sig. (bilateral)	,000	,004	,000		,002	,062	,012
	N	33	33	33	33	33	33	33
Salarios promedio	Correlación de Pearson	-,381(*)	,820(**)	-,274	-,521(**)	1	,379(*)	,374(*)
	Sig. (bilateral)	,029	,000	,123	,002		,030	,032
	N	33	33	33	33	33	33	33
Tasa de sindicalización	Correlación de Pearson	-,322	,586(**)	-,035	-,328	,379(*)	1	,570(**)
	Sig. (bilateral)	,068	,000	,849	,062	,030		,001
	N	33	33	33	33	33	33	33
Cobertura de la negociación colectiva	Correlación de Pearson	-,483(**)	,533(**)	-,371(*)	-,431(*)	,374(*)	,570(**)	1
	Sig. (bilateral)	,004	,001	,034	,012	,032	,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

7.3 La situación chilena

En este último apartado de resultados se intentará mostrar evidencia con respecto a la relación existente entre la calidad del empleo y la actividad sindical en Chile, lo cual, debido a la escasez de información, no es tarea sencilla. El principal instrumento que indaga en cuestiones relativas al empleo, la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), permite identificar bastante bien cuestiones relativas a la calidad, pero lamentablemente no contiene ningún ítem sobre sindicalización. El otro instrumento que se aplica periódicamente y que contiene una batería de preguntas sobre empleo es la encuesta CASEN, sin embargo, ella tampoco nos permite conocer la situación del sindicalismo.

La única encuesta relativamente actual con representación nacional que entrega información sobre sindicalización y calidad del empleo es la ENETS. Si bien este instrumento es bastante útil para abordar el tema en cuestión, al tener una sola versión (2011), la evidencia que dicha encuesta arroja puede ser considerada no concluyente. Por otro lado, al tener una muestra mucho más pequeña que la de la CASEN o NENE esta base de datos no permite llevar a cabo muchas desagregaciones. Es por ello que, además, se recurrirá a dos estrategias complementarias.

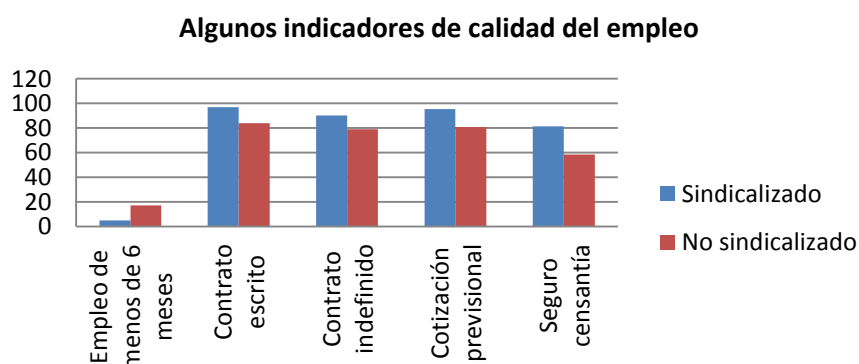
- 1) Se realizará un cruce entre los registros administrativos de la Dirección del Trabajo sobre sindicalización y cobertura de negociación colectiva con los datos de calidad del empleo de la NESI. Esta metodología tiene dos limitaciones importantes. En primer lugar, la encuesta de empleo contiene una batería completa de preguntas sobre calidad solo a partir de 2010, lo que implica que antes de ese periodo la información es prácticamente nula. En segundo lugar, la máxima desagregación que entrega la Dirección del Trabajo en cuanto a sindicalización y cobertura de negociación colectiva es a nivel de actividad económica, lo cual solo nos permite tener una visión macro de lo que ocurre con respecto a la actividad sindical y la calidad del empleo.

- 2) El cuestionario de la encuesta CASEN 1994 incluye una pregunta sobre afiliación sindical, la cual permite encontrar evidencia sobre la relación que existe entre calidad del empleo y actividad sindical. Obviamente, el mayor problema de esta estrategia es la antigüedad de los datos, los cuales si bien no nos permiten tener un panorama actual, aportan evidencia de la relación entre las variables en cuestión en una perspectiva más histórica.

Un último comentario importante antes de describir los resultados es que para el caso concreto de Chile se utilizarán indicadores de calidad del empleo diferentes a los usados anteriormente. El motivo de ello es, por un lado, aprovechar la disponibilidad de datos existente y, por otro, utilizar una metodología de medición de la calidad del empleo que ya ha sido validada por otros autores (Sehnbruch, 2012; Huneeus y Landerretche, 2012).

7.3.1 Resultados ENETS

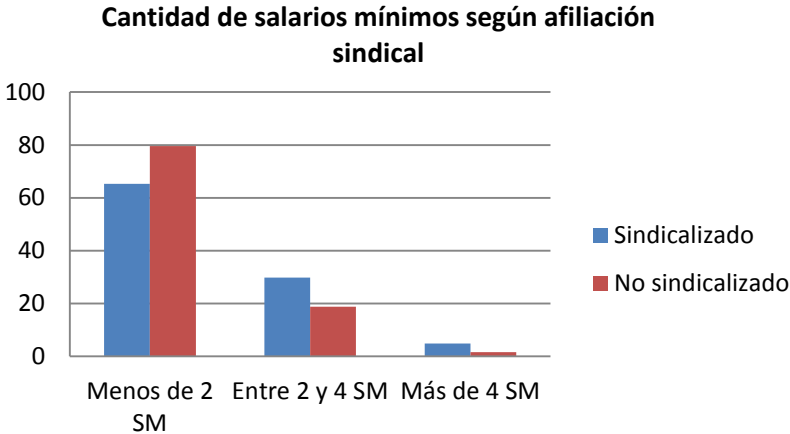
El siguiente gráfico muestra algunas diferencias entre los trabajadores afiliados y no afiliados a sindicatos²⁴ con respecto a ciertos indicadores de calidad del empleo. En cada uno de ellos se advierte que en promedio los trabajadores sindicalizados presentan mejores condiciones de empleo que los no sindicalizados.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENETS (2011)

²⁴ Solo se incluye a los trabajadores dependientes del sector privado. De este modo, la proporción de trabajadores afiliados a sindicatos se calculó de la siguiente manera: (T. afiliados a sindicatos de empresa + T. afiliados a sindicatos interempresa)/trabajadores dependientes.

Con respecto al ingreso es posible observar, siguiendo la metodología de Sehnbruch (2012)²⁵, que en el primer tramo el porcentaje de personas no sindicalizadas es mayor al de sindicalizadas. Por otro lado, en los tramos siguientes la relación se invierte (mayor porcentaje de sindicalizados que de no sindicalizados). Esto es un indicio de que las personas sindicalizadas obtienen mejor remuneración que las que no lo están.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de ENETS (2011)

7.3.2 Resultados de datos administrativos y NESI

El análisis de los datos arroja como resultado que a nivel de actividad económica existe una relación importante entre calidad del empleo y actividad sindical (cobertura y tasa de sindicalización). En la siguiente tabla se muestra el valor de R^2 para los años 2010, 2011 y 2012.

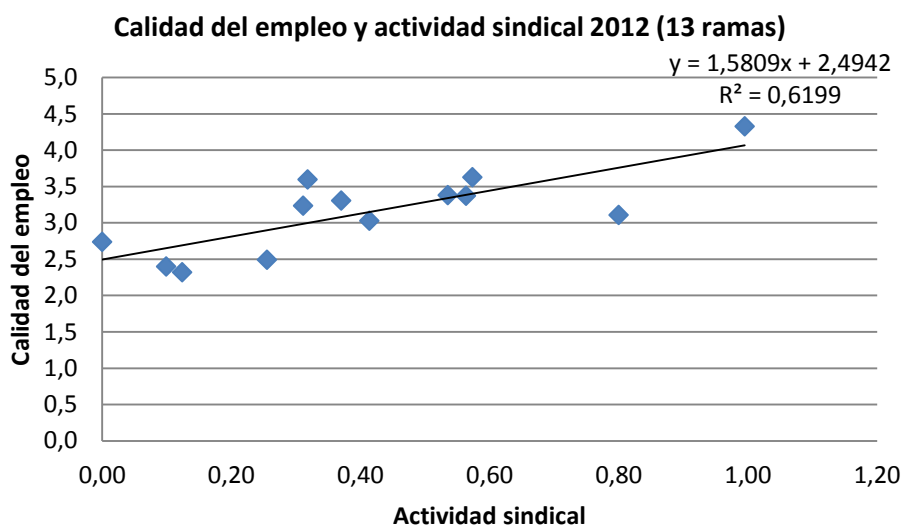
²⁵ Debido a la naturaleza de la variable ingreso en la base de datos de la ENETS fue necesario modificar la metodología de Sehnbruch. Para más detalles ver apartado metodológico.

Año	R ²		
	Cobertura (A)	Afiliación (B)	(A) + (B)
2010	0,52*	0,16**	0,4**
2011	0,66*	0,54*	0,62*
2012	0,61*	0,58*	0,62*

Elaboración propia en base a datos de NESI y Dirección del Trabajo

*Incluye 13 ramas ** Incluye 9 ramas

A continuación se presentan los datos más actuales de los cuales se dispone²⁶. Se observa que la tendencia es que a mayor actividad sindical, más alto es la calidad del empleo²⁷.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de NESI y Dirección del Trabajo

7.3.3 Datos CASEN 1994

Finalmente, con el objeto de aportar un poco más de evidencia se muestran algunos datos de la encuesta CASEN (1994). El propósito de incluir estos datos,

²⁶ Aún no se encuentra disponible los datos administrativos de la Dirección del trabajo correspondientes a al año 2013.

²⁷ Para 2011 y 2012 la Dirección del trabajo entrega datos de sindicalización y cobertura de negociación colectiva desagregado en 17 actividades económicas, pero se ha decidido recodificar algunas y eliminar otras, quedando finalmente solo 13.

subrayamos, no es entregar una visión de la situación actual, sino dar cuenta de que tanto en la actualidad como históricamente, en Chile la actividad sindical está y ha estado asociada a una mejor calidad del empleo.

La primera tabla muestra las diferencias que existen entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados respecto de algunos indicadores importantes de la calidad del empleo. Se observa que en cada uno de ellos hay un sesgo hacia quienes se encuentran afiliados a sindicatos.

Afiliación	Ingreso de la ocupación principal truncado	Relación contractual Indefinida		Contrato		Cotización previsional	
		Si	No	Si	No	Si	No
Si	184480	94,5	5,5	96,4	3,6	95,8	4,2
No	140733	80,2	19,8	80,6	19,4	81,1	18,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CASEN 1994. Solo incluye a los trabajadores dependientes.

A fin de disipar dudas respecto a variables que puedan estar interfiriendo, a continuación se presentan dos tablas. En la primera, se controla por tamaño de la empresa; en la segunda se controla por sexo y tamaño de empresa.

Tamaño de la empresa	Sexo	Afiliación	Ingreso de la ocupación principal	Relación contractual indefinida		Contrato		Cotización previsional	
				Si	No	Si	No	Si	No
Pequeña	Hombre	Si	184459	90,6	9,4	91,5	8,5	91,0	9,0
		No	121957	76,6	23,4	73,6	26,4	74,9	25,1
	Mujer	Si	134443	96,5	3,5	96,3	3,7	95,6	4,4
		No	110494	84,2	15,8	80,0	20,0	79,9	20,1
Mediana	Hombre	Si	171806	95,2	4,8	97,1	2,9	98,1	1,9
		No	171045	80,7	19,3	88,5	11,5	89,5	10,5
	Mujer	Si	143529	91,1	8,9	98,4	1,6	96,2	3,8
		No	154162	85,0	15,0	92,2	7,8	91,7	8,3
Grande	Hombre	Si	215262	96,3	3,7	99,2	0,8	98,1	1,9
		No	230819	84,9	15,1	92,5	7,5	92,6	7,4
	Mujer	Si	166122	97,8	2,2	98,3	1,7	99,0	1,0
		No	165027	85,4	14,6	91,9	8,1	91,3	8,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CASEN 1994. Solo incluye a trabajadores dependientes.

Tamaño de la empresa	Afiliación	Ingreso de la ocupación principal truncado	Relación contractual		Contrato		Cotización previsional	
			Si	No	Si	No	Si	No
Pequeña	Si	170143	92,3	7,7	92,9	7,1	92,3	7,7
	No	118342	79,0	21,0	75,6	24,4	76,5	23,5
Mediana	Si	164512	94,2	5,8	97,4	2,6	97,6	2,4
	No	166115	82,0	18,0	89,6	10,4	90,1	9,9
Grande	Si	205005	96,7	3,3	99,0	1,0	98,3	1,7
	No	210955	85,0	15,0	92,3	7,7	92,2	7,8

Fuente: Elaboración propia en base a datos de CASEN 1994. Solo incluye a los trabajadores dependientes.

De estas últimas tablas es posible extraer dos conclusiones: 1) a medida que el tamaño de la empresa crece, los salarios van favoreciendo a quienes no están

sindicalizados. 2) los otros 4 indicadores sugieren que si bien las diferencias en la calidad del empleo entre sindicalizados y no sindicalizados se hacen más estrechas luego de aplicar los controles, dichas diferencias siguen existiendo. Esto es, después de aplicar los controles, las condiciones laborales siguen siendo más favorables para quienes están sindicalizados.

8 Conclusiones

El objetivo de la presente investigación ha sido identificar la relación que existe entre calidad del empleo y actividad sindical en los países de la OCDE. Si bien el estudio se presenta como una comparación entre países, en todo momento se ha intentado poner énfasis en la realidad chilena y esperamos que así haya quedado claro para el lector. En este sentido, el hecho de llevar a cabo una comparación tiene que ver más con un interés por alumbrar la situación de Chile que por una preocupación por estudiar la realidad de los países de la OCDE como un todo. Es así que la inclusión de varios países debe ser entendida en el marco de este trabajo más como un medio que como un fin.

Pues bien, teniendo en consideración lo anterior, en base a los datos es posible señalar que:

- 1) En el periodo 1990-2011 se observa una caída sostenida (a nivel agregado) tanto de la calidad del empleo como de la actividad sindical en los países de la OCDE. Los datos indican que la disminución de ambas variables se encuentra correlacionada positivamente, vale decir, a medida que decreció la actividad sindical, decreció la calidad del empleo.
- 2) En la actualidad en los 33 países evaluados se observa una relación positiva entre calidad del empleo y actividad sindical. Si bien dicha relación es más moderada que la anterior, esta no deja de ser relevante.
- 3) Con respecto a la situación de Chile en el contexto de la OCDE, es posible señalar que tanto su nivel de calidad del empleo como de actividad sindical lo sitúan dentro de los últimos países. Observando los datos es posible identificar que al interior de la OCDE existe un subconjunto de países constituido por México, Turquía y Chile, cuyos niveles de actividad sindical y de calidad del empleo presentan valores bastante bajos en comparación con el resto.
- 4) Al analizar la realidad chilena con los escasos datos disponibles se observa la existencia de evidencias que hacen suponer fuertemente una relación entre calidad del empleo y actividad sindical. Con todo, los datos no son

concluyentes y no permiten establecer el nivel de correlación que existe entre ambas variables.

8.1 Hacia una interpretación teórica de los datos

Hasta el momento se han entregado datos sobre el tema en cuestión, los cuáles sin duda son fundamentales para hacer sociología y probablemente representen la mitad del oficio sociológico, sin embargo, presentar únicamente datos implicaría soslayar la otra mitad del oficio, a saber: la elaboración teórica. Es por ello que en este apartado se intentará volver sobre el marco teórico, de modo de entrelazar datos y teoría y así esbozar una posible interpretación de la realidad que se está estudiando.

Para no reiterar cuestiones ya abordadas en el apartado teórico, recordaremos únicamente que el enfoque propuesto en este trabajo es neomarxista, por tanto, se parte de una concepción de las relaciones industriales esencialmente conflictiva. Dicho de otro modo, la forma en la que está estructurada la producción capitalista sitúa por un lado al trabajo y por otro al capital, los cuales confluyen en la producción, pero persiguiendo intereses y objetivos antagónicos. Esto significa que sin importar lo que hagan los actores para llegar a acuerdo, el conflicto es un rasgo estructural de las relaciones industriales en el capitalismo.

Ahora bien, lo anterior no excluye la posibilidad de que las relaciones industriales puedan pasar por periodos de cierta calma en los cuales el conflicto abierto es más bien escaso. De hecho, como señala Castel, luego de la segunda guerra mundial, en lo que se ha dado en llamar “los 30 años gloriosos”, el capitalismo industrial, a través de lo que el autor denomina el surgimiento del Estado social, alcanza ciertos niveles de estabilidad (Castel, 2010). En efecto, en dicho período se establece un pacto entre capital y trabajo, cuya característica básica era el aumento sustancial del nivel de vida de los trabajadores a cambio de que estos renuncien a sus pretensiones de transformación radical de la sociedad (Wahl, 2004). Pero no debe inferirse de ello que el conflicto desaparece. De hecho, el pacto entre capital y trabajo es el resultado de un aumento creciente de la conflictividad durante el periodo anterior a su constitución y que, dicho sea de

paso, en gran parte fue posible gracias a tasas de crecimiento económico inusitadas, que no han vuelto a darse. Es más, durante el periodo del Estado social el pacto entre capital y trabajo siempre presentó un carácter feble y la historia demuestra que estuvo atravesado por períodos en los que se produjo un aumento de la conflictividad en los centros de trabajo. Por lo demás, durante el periodo en el que surgió y se desarrolló el Estado de Bienestar, se observan las mayores tasas de sindicalización y de cobertura en la negociación colectiva. A partir de ello es que planteamos que pese a la aparente calma que se advierte durante dicho período, el conflicto al interior de las relaciones industriales jamás desaparece, pues es inherente a la producción capitalista.

Pues bien, retomando la cuestión sobre los datos diremos que estos sirven de sustento para la tesis aquí planteada acerca de que la calidad del empleo se encuentra determinada en gran medida por la correlación de fuerzas entre el factor trabajo y el factor capital. En efecto, los datos nos dicen que desde el año 1990 en adelante se produce un decaimiento tanto de la cobertura de la negociación colectiva como de la tasa de sindicalización y, al mismo tiempo, se observa una disminución de la calidad del empleo. Diremos, entonces, que tiene lugar un movimiento en la correlación de fuerzas en favor del capital, lo cual le permite llevar a cabo una ofensiva que tiene como resultado un deterioro de la calidad del empleo. Por su parte, los trabajadores, luego del giro neoliberal, no han podido reaccionar ante los cambios impulsados por la patronal.

Para el caso de Chile, lamentablemente, carecemos de datos históricos sistemáticos que nos permitan observar a lo largo del tiempo la relación que ha existido entre calidad del empleo y actividad sindical, sin embargo, el análisis sincrónico arroja algunas luces respecto a este punto. Lo que sugieren los datos es que donde existe mayor actividad sindical, la calidad del empleo es más alta. De hecho, las tres estrategias metodológicas son consistentes entre sí. Si la teoría está en lo correcto, es decir, si el poder de los trabajadores al interior de los centros de trabajo se encuentra íntimamente relacionado con la calidad de sus empleos, el camino que el movimiento sindical debe recorrer es hacia el aumento

tanto de la tasa de sindicalización como de la cobertura de la negociación colectiva. Alcanzando mayores cuotas de poder al interior de los centros de trabajo, es probable que los trabajadores logren influir en la calidad del empleo.

Habiendo dicho lo anterior, quisiéramos hacer un pequeño comentario antes de finalizar este apartado, que guarda relación con el recurso a la tradición marxista dentro de las ciencias sociales. Pues bien, quienes adscriben a la tradición (neo) marxista en ciencias sociales, a diferencia de lo que postulan muchos autores poco informados, no lo hacen únicamente movidos por intereses políticos. Por cierto que el compromiso político es un componente fundamental dentro de las ciencias sociales de tradición marxista, sin embargo, de ningún modo es el único y, en muchas ocasiones, ni siquiera el más importante. En efecto, en todas las vertientes del marxismo junto con el compromiso político de transformación social, está muy presente la convicción intelectual de que este es un aparato teórico potente, capaz de dar cuenta de las características de la sociedad capitalista, sus orígenes y también sus movimientos. Dicho de otra forma, quienes adhieren a este enfoque, tienen la convicción profunda de que el marxismo es una teoría que puede describir la sociedad en la que vivimos.

En este sentido, lo que se ha intentado llevar a cabo en el marco de esta investigación es un intento de utilizar un enfoque neomarxista sobre las relaciones industriales y así tratar de comprender la deriva que ha experimentado la calidad del empleo durante los últimos años. De alguna forma lo que subyace a este trabajo es la convicción de que el marxismo no solo es relevante en el campo político-ideológico sino también en el terreno de las ciencias sociales y, por tanto, en lo relativo al conocimiento que tenemos de la realidad.

8.2 Nota sobre el capital humano

Como se señaló en uno de los apartados anteriores, la política pública más recurrida en Chile desde 1990 a la fecha en lo que respecta al fomento de una buena inserción en el mercado del trabajo es el incremento del capital humano. Existe una vasta evidencia empírica que respalda la idea de que quienes cuentan con un mayor nivel de capital humano, tienen mayores probabilidades de

conseguir una mejor inserción en el mercado del trabajo (ver apartado de antecedentes). Es así que no intentaremos invalidar esta idea a nivel empírico ni tampoco sostener, como quizás podrían hacer algunos marxistas, (tradición a la cual se adscribe en este trabajo) que el capital humano corresponde a una determinante inmediata de la calidad del empleo, pero que la determinación en última instancia sería la correlación de fuerzas al interior de las relaciones industriales. Ello invalidaría, sobre la base de una superioridad teórica, toda relación entre la calidad del empleo y cualquiera de sus determinantes. Por lo demás, razonar de aquella manera es posible y coherente a nivel teórico, sin embargo, a nivel empírico se torna bastante complejo. A raíz de esto, y con la intención de no quedar fuera de la discusión científica, la postura que se asume en el marco de esta investigación es que el poder de los trabajadores corresponde a una de las determinantes de la calidad del empleo, al igual que el capital humano. En este sentido, ambas actuarían de forma conjunta afectando la calidad del empleo. La tarea entonces consiste en establecer cuál es la determinante que más incide en la calidad del empleo, lo cual dado el estado de los datos existentes constituye hoy una tarea sumamente compleja, pero que valdría la pena llevar a cabo.

8.3 Comentarios finales

El objetivo de este trabajo, ya se ha dicho en varias ocasiones, ha sido encontrar evidencia empírica respecto de la relación que existe entre calidad del empleo y actividad sindical. Los resultados no son totalmente concluyentes y, sin duda, las correlaciones no son tan fuertes como quisiéramos (lo cual probablemente se deba al tipo de datos utilizados). Pese a ello, consideramos que es razonable sostener que una política pública orientada a fortalecer la actividad sindical, junto con un cambio en el Código del Trabajo, podría llegar a generar un impacto positivo en la calidad del empleo.

En orden a aumentar la actividad sindical es deseable cambiar varios elementos contenidos en el Código del Trabajo:

- 1) Existencia de grupos negociadores: El hecho de que la ley establezca la posibilidad de que grupos distintos al sindicato puedan llevar a cabo una negociación colectiva, sin duda, desincentiva la afiliación sindical. Por tanto, establecer la titularidad sindical en la negociación colectiva constituye una buena manera de fomentar la sindicalización.
- 2) Nivel de negociación: Al ser la negociación a nivel de empresa, las posibilidades de negociar cuestiones relevantes son muy reducidas. De este modo, los trabajadores no se interesan en formar parte en negociaciones colectivas. Es deseable entonces establecer la negociación a nivel de rama de actividad económica.
- 3) Multi rut: El hecho de que las empresas puedan ser fragmentadas en una serie de rut divide a trabajadores que objetivamente son parte de una misma unidad productiva, lo cual en la práctica hace muy difícil una negociación colectiva. En miras a aumentar la actividad sindical, es recomendable eliminar el Multi rut.
- 4) Excesivas regulaciones en la negociación reglada: El Código del Trabajo establece una serie de regulaciones, que finalmente terminan afectando el poder de negociación de los trabajadores. Un ejemplo de ello es la disposición que establece que el sindicato debe votar dos veces por una huelga: cuando se decreta y cuando se hace efectiva. Estas excesivas regulaciones desincentivan que los sindicatos decidan negociar regladamente.

Finalmente, cabe señalar que en vistas a desarrollar cambios institucionales basados en evidencia empírica, es necesario ampliar el conocimiento que tenemos sobre calidad del empleo y actividad sindical. Algunos aspectos interesantes de investigar y/o mejorar, que contribuirían de manera importante a avanzar en el tema en cuestión son: el peso relativo de cada determinante de la calidad del empleo, una medición más precisa de la calidad del empleo, la utilización de las personas como unidad de análisis, la introducción de más variables en lo que respecta a la actividad sindical, etc.

Ciertamente algunas de estas cuestiones son muy difíciles de investigar, ya que en general los organismos encargados de producir información pública no tienen una gran preocupación por elaborar este tipo de datos, sin embargo, su relevancia en la lucha por una mejor calidad del empleo amerita el esfuerzo.

9 Bibliografía

- Abbott, K. (2006). "A review of employment relations theories and their application". Problems and perspectives in management.
- Aborisade, F. (2008) "Industrial relations: ideological perspectives". Centre for Labor Studies.
- Acuña, E. y Pérez, E. (2005). Trayectorias laborales: el tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente. Dirección del Trabajo.
- Aguiar, S. (2009). Innovación, clase obrera y nueva precariedad: la flexiprecariedad. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización.
- Aidt, T. y Tzannatos, Z. (2002). Unions and collective bargaining. Economic effects in a global environment. The World Bank.
- Anker, R. Chernyshev, I. Egger, P. Ritter, J. (2003). "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, Nº 2.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización? Polis Vol. 8 nº 24.
- Bertranou, F. (2004) ¿Desarticulación o subordinación? Protección social y mercado laboral en América Latina. En: Bertanou, F (2004). Protección Social y Mercado Laboral. OIT.
- Bescond, D., Chataignier, A. y Mehran, F. (2003). "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, Nº 2.
- Beyer, H. (2005). "Educación y desigualdad de ingresos: una nueva mirada". CEP.
- Braverman, H. (1987). Trabajo y Capital Monopolista. Editorial Nuestro Tiempo S.A.
- Burchell, B. Sehnbruch, K. Piasna, A. y Agloni, N. (2012). The quality of employment in the academic literatura: Definitions, Methodologies, and

ongoing debates. Working papers. N° 1 Julio, 2012. Centre for new Development Thinking.

- Butelman, A. y Romaguera, P. (1993). "Educación media general versus técnica: retorno económico y deserción". Colección estudios CIEPLAN 38.
- CASEN 1994
- CASEN 2009
- CASEN 2011
- Castel, R. (2006). "Las metamorfosis de la cuestión social". Paidós Estado y Sociedad.
- CEOC (2010). "Educación e ingreso". Año 3. Noviembre. CEOC.
- CEPAL (1997). "Desarrollo sostenible, pobreza y género. America Latina y el Caribe: Medidas hacia el año 2000 . Séptima conferencia regional sobre la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de America Latina y el Caribe". Santiago de Chile.
- Contreras, D. (1999). "Distribución del ingreso en Chile. Nueve hechos y algunos mitos". Perspectivas. Vol. n° 2. Mayo.
- Cortés, F. (2003). "La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector informal en América Latina". En: Enrique de La Garza Toledo. Tratado latinoamericano de sociología de trabajo.
- Dahl, S-A., Nesheim, T. y Olsen, K. (2009). "Quality of work – concept and measurement". Working papers on the reconciliation of work and welfare in Europe.
- Dell'Aringa, C. y Paganini, L. (2005). "Collective Bargaining and wage dispersión". En: British Journal of Industrial Relations, Vol. 45. n° 1.
- Durán, G. (2011). Collective bargaining structure and the incidence on income distribution. Some insights to the chilean case. Master course in Applied labour economics for development.
- Edwards, P. K. (1986) "El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa." 1990, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.
- Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. OIT.

- ETUI. (2012), “Do unions and worker representation bodies make for more or less inequality?”. En: Benchmarking Working Europe 2012.
- Eurofound (2012), Trends in job quality in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Farné, S. (2002). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. En: La calidad del empleo en Colombia. Cuadernos de Trabajo 3. Departamento de seguridad social y mercado del trabajo. Colombia.
- Frassa, J. (2008). Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión. Trabajo y Sociedad nº 11, Vol. X.
- Freeman, R. (1980). “Unionism and the dispersion of wages”. En: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 34, N° 1.
- Fundación SOL (2013). “Minuta de empleo N° 38. Julio-Septiembre”. Unidad de estadísticas del trabajo.
- Gallie, D. (2007). “Production regimes and the quality of employment in Europe”. The Annual Review of Sociology. March.
- Gálvez, T. (2001). Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuaderno de investigación nº 14. Dirección del Trabajo.
- García, P. (2003). “El sindicalismo alternativo del siglo XXI”.
- Gasparino, L. (2004). América Latina: Estudio de la protección social y el empleo sobre la base de encuestas de hogares. En: Bertanou, F (2004). Protección Social y Mercado Laboral. OIT.
- Gayathiri, R. y Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life – Linkage with job satisfaction and performance. International journal of Business and Management Invention. Vol. 2 Issue 1. January. 2013.
- Ghai, D. (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 122, N° 2.
- Gramsci, A. (1980). “Análisis de las situaciones. Relaciones de fuerza”. Nueva Antropología. Año 4, N° 15-16. México.
- Gramsci, A. (2000). Cuadernos de la cárcel: El Risorgimento. Tomo 6. Ediciones Casa Juan Pablos. México.

- Hall, P. y Soskice, D. (2004). "An introduction to varieties of capitalism". En: Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage. Oxford University Press.
- Harnecker, M. (1985). "Estrategia y táctica". Editorial Antarca.
- Harvey, D. (1998). La condición de la postmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Amorrortu editores.
- Henríquez, H. y Riquelme, V. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. Cuaderno de investigación nº 30. Dirección del Trabajo.
- Huneeus, F. y Landerretche, O. (2012). Determinants of job quality. Persistence and dynamic segmentation in the labor market of a developing country. Department of Economics and Microdata Centre University of Chile.
- Hyman, R. (1996). "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera". Relaciones de trabajo en América Latina. Revista latinoamericana de estudios del trabajo. Año 2. Nº 4. ALSTRA.
- Iglesias, G. (2002). El empleo precario: un camino de difícil retorno. Revista científica de UCES. Vol. VI. Número 1.
- Iguíñez, J. (sin año). "Reflexiones sobre la conexión entre educación e ingreso". Universidad Católica del Perú.
- Infante, R. Martínez, D. y Tokman, V. (1999). "América Latina: calidad de los nuevos empleos en los 90". En: Infante (1999) La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos.
- Infocap (2007). "Estudio de impacto de capacitación laboral" Centro de estudios Infocap.
- Julián, D. (2013). "El presente del sindicalismo en Chile. Un panorama general de sus tendencias y divergencias". Revista laboral ICAL Nº 16. Año 6.
- Kaufmann, B. (2010). "The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor economics and human resources management". Industrial and labor relations review. Vol. 64. Nº 1.

- Leiva, S. (2000). El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. CEPAL.
- Leschke, J. y Watt, A. (2008). “Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index”. ETUI.
- Leschke, J. y Watt, A. (2008). Job quality in Europe. European Trade Union Institute for Research. Education and Health and Safety.
- Marx, K. (1970). El Capital (tomo I). EDAF, Ediciones – Distribuciones, S.A.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, R., Antón, J. y Esteve, F. (2011), Measuring more than money: The social economics of job quality, Edward Elgar, Cheltenham.
- Neffa, J. (2009). Trabajo atípico y precarización. Ponencia presentada en el VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.
- Neffa, J. (2012). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. CEIL/PIETTE, Argentina.
- NESI 2011
- NESI 2012
- OCDEa (2002). OECD Employment Outlook. Chapter 3.
- OCDEb. OECD Stat, (database)
- OITa (2013). Informe Mundial sobre Salarios.
- OITb (2013). “Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina”
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de población, vol. 12. nº 49. Pp. 37-73.
- Palomino, H. (2012). “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”.
- Paz, J. (2005). “Educación y mercado laboral revisión de la literatura y algunos hechos para la argentina”. Conicet-ucema.
- Pencavel, J.H. (1977). The Distribution and Efficiency Effects of trade Unions in Britain, in British Journal of Industrial Relations, vol. XV, N°2.

- Pok, C. y Lorenzetti, A. (2007). "El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad". En: Laboratorio. Estudios sobre cambio estructural y desigualdad social. N° 20. Verano – otoño 2007.
- Portes, A. (1999). El neoliberalismo y la sociología del desarrollo: tendencias emergentes y efectos inesperados. Perfiles Latinoamericanos, núm. 13, diciembre, 1999, pp. 9-53 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México
- Quintanilla, X. (2004). "Chile: dinámica de la informalidad y la desprotección de la población en edad de trabajar, 1992.2002". En: Protección social y mercado laboral. OIT.
- Rentería, G. (2009). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Bogotá durante los años 2002-2006. Universidad de La Salle. Facultad de Economía. Colombia.
- Salinero, J. (2006). "Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. Cuaderno de investigación N° 29. Dirección del Trabajo.
- Sanabria, A. (2009). "La naturaleza salarial del ajuste". En: Ajuste y Salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos. Fondo de Cultura Económico.
- Sehnbruch, K. (2012). La calidad del empleo en Chile: teoría y medición. En: Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad externado de Colombia.
- Sen, A. (1997). "Desigualdad y desempleo en la Europa contemporánea". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116, N° 2. Verano.
- Sen, A. (2000). "Desarrollo y Libertad". Editorial Planeta.
- Sepúlveda, L. (2009). "Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Chile". CEPAL.
- Shaikh, A. (1984). Cuentas de ingreso nacional y categorías marxistas.
- Strobry, C. (2008). "Theories of Industrial Relations. Existing Paradigms and new developments". Paper to be presented at IREC conference 2008 London, Greenwich.

- Tokman, V. (2007). Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina. CEPAL.
- Trajtemberg, D. (2008). El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo. nº 8. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República de Argentina.
- UNECE (2010). "Measuring quality of employment. Country pilot report".
- Valenzuela, F. (2012). Modelos productivos. ICAL.
- Valenzuela, M. (2001). "Calidad del empleo de las mujeres en los países del cono sur". CEM.
- Wahl, A. (2004). "El movimiento obrero europeo: el legado ideológico del pacto social". En: MR, vol. 5, nº 6, enero. PP 37-49.
- Wright, O. (1985). Clases. Verso Editions.