

Confusión laboral



A estas alturas ya no cabe duda: ciertos sectores de la Concertación están obsesionados con las reformas laborales. La lanzaron poco antes de la primera vuelta de la elección presidencial y la han vuelto a lanzar

como parte central de las conclusiones de la cumbre oficialista "Santiago I". Y aunque, una vez más, el gobierno ha suavizado su posición, esta vez indicando que sólo impulsará cambios que cuenten con una mayoría contundente en la coalición gobernante, el tema renace una y otra vez, por lo cual vale la pena analizar qué está realmente en juego.

Una de las propuestas más polémicas dice relación con facilitar la negociación interempresas. El argumento central es que los trabajadores de empresas pequeñas no pueden financiar las asesorías que requieren para enfrentar adecuadamente una negociación laboral. En consecuencia, si se autoriza que trabajadores de varias empresas de un mismo sector compartan dichos gastos, éstos podrán acceder a dichas asesorías y beneficiarse de las ventajas de la negociación colectiva.

A los empresarios no les gusta esta propuesta porque temen que facilite una eventual negociación colectiva por rama o sector productivo. Responden los propulsores de la medida que se trata de fortalecer la posición negociadora de los trabajadores, para que obtengan mejores salarios. Hasta aquí pareciera que lo que está en juego es cómo se reparten las rentas entre empleadores y trabajadores. Luego de varias décadas en que los trabajadores negociaron desde una posición particularmente débil, ¿quién, de buen corazón, puede oponerse a darles mayor poder de negociación?

Como sucede muchas veces, la cosa no es tan simple. En efecto, los trabajadores para los cuales está pensada la polémica medida son aquellos que trabajan en las pequeñas y medianas empresas (PYME), ya que quienes lo hacen en aquellas más grandes cuentan con los recursos para contratar las asesorías que estimen conve-

niente. Y la evidencia disponible indica que las rentas a repartir en el caso de las PYME son escasas. Los problemas crónicos por que atraviesan estas empresas han llevado al gobierno a otorgarles generosos subsidios, sugiriendo que en la mayoría de los casos no hay mayores rentas para ser distribuidas.

La situación es aun peor, ya que facilitar la negociación interempresas perjudicará a quienes supuestamente se desea favorecer, al aumentar

Es hora que el gobierno se concentre en llevar a cabo una política laboral que realmente favorezca a la mayoría de los trabajadores.

notablemente el desempleo. Para ver por qué sucede esto, hay que comenzar por responder cómo debieran crecer los salarios en una economía de mercado.

Lo deseable en una economía de mercado es que los salarios crezcan junto con los incrementos de productividad, donde esta última corresponde al valor de mercado de lo que producen, en promedio, los trabajadores de una empresa (el concepto preciso es "valor del producto marginal"). Si la productividad aumenta mucho, lo mismo debiera suceder con los salarios, y si no hay aumentos de productividad, tampoco debieran aumentar los salarios. Los cambios de productividad obedecen a varios factores. Puede ser que los trabajadores sean más eficientes porque se esfuerzan más, se capacitan más o cuentan con mejores maquinarias. También puede suceder que un aumento de productividad se deba a que el precio del bien que vende la empresa aumenta, por ejemplo, porque los gerentes de la empresa encuentran nuevos nichos para vender sus productos.

La evidencia para Chile, al igual que en el resto del mundo, muestra enormes diferencias en los

cambios anuales de productividad de plantas al interior de cada sector productivo. Esta conclusión proviene de una nueva y prolífica área de investigación en economía que estudia el impacto macroeconómico de la evolución de la productividad y el empleo a nivel de unidades productivas (establecimientos o plantas). Por ejemplo, es habitual que la productividad en algunas plantas crezca más de un 20 % de un año a otro, mientras que aquella de otras plantas del mismo sector productivo se estanca. En este caso, lo deseable es que los aumentos de salarios reflejen estas diferencias. Será más difícil que esto suceda cuando varias empresas de un mismo sector negocian conjuntamente, ya que habrá una tendencia natural a pedir un incremento de salarios similar al aumento promedio de productividad de las plantas involucradas. Este incremento estará por sobre lo que pueden financiar los dueños de aquellas empresas cuya productividad creció menos que el promedio, por lo cual varias de ellas quebrarán.

En resumen, la negociación interempresas lleva a una tasa de desempleo más alta. Esto se sabía hace mucho tiempo, lo que es nuevo es que dada la gran heterogeneidad en las tasas de crecimiento de productividad entre plantas de un mismo sector, este efecto es mucho mayor de lo que se crea.

Cabe preguntarse, entonces, por qué algunos sectores de la Concertación insisten en facilitar la negociación interempresas. Una posible explicación es que dichos dirigentes tienen una concepción equivocada de cómo opera el mercado del trabajo. Es hora que el gobierno deje de escuchar a dichos dirigentes y se concentre en llevar a cabo una política laboral que realmente favorezca a la mayoría de los trabajadores. Flexibilizar la jornada laboral e introducir un seguro de cesantía con incentivos adecuados están entre las medidas correctas. En cambio, insistir en una medida que, más temprano que tarde, llevará a tasas permanentes de desempleo mucho más altas no tiene sentido. **qp**

*Académico y director del Centro de Economía Aplicada (CAE), Depto. Ing. Industrial, U. de Chile