



¿Pleno empleo o pleno empleo precario? Las tendencias de precarización del empleo en Chile y sus bases económicos e institucionales

Karina Narbona
Antropóloga Social Fundación SOL
Karina.narbona@fundacionsol.cl

Seminario-taller
LAS IMPLICANCIAS DE LA EXPANSIÓN DEL EMPLEO PREACRIO PARA LA ORGANIZACIÓN
Y ACCIÓN SINDICAL. Organiza FLACSO-SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO-CUT
27 de noviembre 2014, Santiago de Chile

Tabla de contenidos

1. Marco de referencia sobre la precariedad laboral
2. Las tendencias de precarización del empleo en Chile
3. Las bases económicas e institucionales de la precariedad laboral

1. Nociones previas sobre la precariedad

¿Pleno empleo o pleno empleo precario?

- Sobre la noción de pleno empleo

- Acuñado en el contexto de los “30 años gloriosos del capitalismo”.
- Uso inapropiado en actual contexto, dada la expansión de empleos de baja calidad.

- Sobre la noción de precariedad

- Sobre todo en América Latina, la precariedad no es nueva, aunque hoy se presenta de forma diferente.
- Primeros abordajes del tema ligados a los estudios de la informalidad.
- Distintas aproximaciones: enfoque residual o por oposición a “empleo típico” y “enfoque ampliado”.
- La precariedad actual como aspecto cualitativamente nuevo y como problema político: en la lectura de Robert Castel (1997), se caracteriza por 3 Fenómenos distintivos: **a) la desestabilización de los estables, b) la instalación en la precariedad, c) los supernumerarios**, dando lugar a una “Nueva Cuestión Social”

Análisis multidimensional de la precariedad

Precariedad laboral designa empleos que no permiten la reproducción de la fuerza de trabajo. Vista como un fenómeno continuo, no dual.

- Inestabilidad del empleo
- Inseguridad social ante riesgos vitales
- Ambigüedad del estatuto jurídico
- Inestabilidad y/o insuficiencia del ingreso
- Falta de poder - falta de representación y participación
- Condiciones, dinámicas o procesos de trabajo poco saludables

Relación contractual,
institucional

Condiciones de
trabajo

Empleos pueden ser eventualmente precarios en una o varias dimensiones

Un enfoque ampliado puede llegar a contener aspectos como:

Inestabilidad del empleo - discontinuidad del empleo

- asalariados con contratos temporales
- subordinados sin contrato
- subempleados (horario)
- independientes de baja calificación
- **asalariados con contrato indefinido en países con ley facilitadora del despido (libre despido total o atenuado)**

} Variables proxis
de ejemplo

Inseguridad social ante riesgos vitales

- subordinados sin contrato
- independientes de baja calificación
- independientes encadenados a empresa usuaria (por ej. trabajadores a domicilio)
- subempleados (horario)
- asalariados cuyo empleador no realiza el pago de cotizaciones sociales
- **asalariados con pago de cotizaciones en orden, pero en países con sistemas de seguridad social deficitarios**

Ambigüedad del estatuto jurídico - opacidad del empleador

- subordinados sin contrato
- independientes encadenados a empresa usuaria (por ej. trabajadores a domicilio)
- asalariados externos
- **asalariados de empresas divididas artificialmente en múltiples RUT**

Inestabilidad y/o insuficiencia del ingreso

- subempleados (horario)
- independientes de baja calificación
- asalariados cuyo sueldo depende fuertemente de incentivos variables
- trabajadores cuyo ingresos no alcanzan a satisfacer necesidades esenciales
- familiares no remunerados (por ej. en negocios familiares)
- **asalariados con contrato indefinido en países con ley facilitadora del despido (libre despido total o atenuado)**

No todos estos aspectos encuentran un correlato sólido en datos

Falta de poder - falta de representación y participación

- trabajadores no sindicalizados y/o no cubiertos por contratos colectivos
- trabajadores con empleo discontinuo (punto 1)
- trabajadores afectados por estatuto jurídico ambiguo (punto 3)
- **trabajadores sindicalizados y/o cubiertos por contratos colectivos en países con ley sindical restrictiva**

Condiciones, dinámicas o procesos de trabajo poco saludables

- trabajadores con tareas repetitivas o monótonas
- trabajadores con alta carga horaria (**ya sea por larga jornada máxima legal y/o horas extra y/o segundo empleo**)
- trabajadores con ritmos intensos de trabajo (**vía polifuncionalidad, salario variable...**)
- trabajadores que deben estar siempre a disposición (alerta continua)
- trabajadores expuesto a medios ambientes físicamente inseguros
- trabajadores expuestos a acoso, trato despótico o exigencias contradictorias

Elementos desarrollados por Fundación SOL

- Volumen de empleo conectado con calidad del empleo, la Tasa de Desempleo Integral
- Indicador de Empleo Protegido (contrato indefinido + cotizaciones) como primer filtro
- Inserción Laboral Endeble
- Asimetría de poder, con énfasis en el ejercicio de los derechos colectivos
- Precariedad en ingresos del trabajo
- Tendencias precarizadoras de los procesos de trabajo (evidencia acotada)
- Las bases históricas-institucionales de la precariedad (en relación con la desigualdad)
- Las bases económicas de la precariedad (en relación con la desigualdad)



Formalidad
precarizante

Fuentes de datos

- Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE)
- Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN)
- Nueva Encuesta de Suplementaria de Ingresos (NESI)
- Registros Administrativos de la Dirección del Trabajo (SIRELA)
- Encuesta Financiera de Hogares (EFH)
- Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)
- Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS)
- Registros Administrativos de Superintendencia de Pensiones

Solo algunos datos con coherencia en series largas

2. La precarización del empleo en Chile

Tasa de Desempleo Integral

Medidas Alternativas de Desempleo

 Statistics Canada (STATCAN)		 Bureau of Labor Statistics (BLS)		 Chile
R1	TD de larga duración (14 semanas o más)	U1	TD de larga duración (15 semanas o más)	Tasa de Desempleo Abierto
R2	TD de jefes de hogar con hijos/as bajo los 16 años	U2	Tasa de empleos perdidos y temporales terminados	
R3	TD excluyendo los estudiantes tiempo completo	U3	Tasa de Desempleo Abierto	
R4	TD incluyendo miembros de las FF.AA	U4	TD incluyendo desaliento	
R5	Tasa de Desempleo Abierto	U5	TD incluyendo desaliento y marginales	
R6	TD fuerza de trabajo "full-time"	U6	TD incluyendo <i>desaliento</i> , marginales y subempleo horario	
R7	TD incluyendo <i>desaliento</i> y otros marginales			
R8	Tasa de Sub-utilización basada en horas perdidas			
R9	TD de la fuerza de trabajo "part-time"			

Notas Explicativas: "TD": Tasa de Desocupación

Fuente: Fundación SOL en base a Devereaux (1992) para STATCAN y Bregger et al (1995) para BLS

Tasa de Desempleo Integral de Fundación SOL: **11,7%**

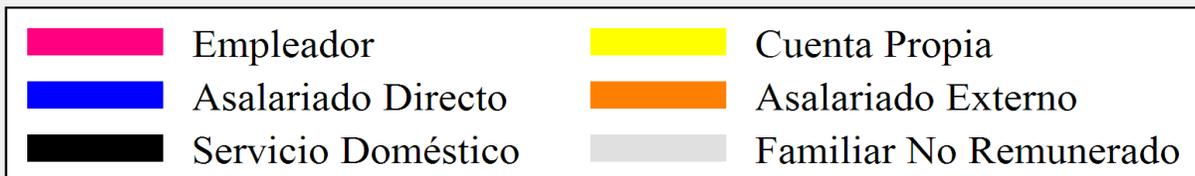
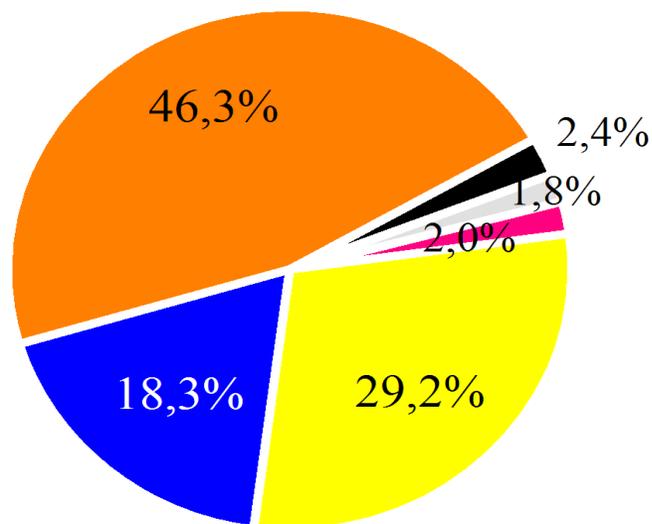
Desempleo abierto (6,6%)

Horas no empleadas de subempleados Desalentados

En Chile hay **690.000 subempleados** (en términos horarios) y el desempleo abierto corresponde a 558.000 personas.

Inserción Endeble

Últimos 54 meses,
distribución de los 925.246 nuevos empleos



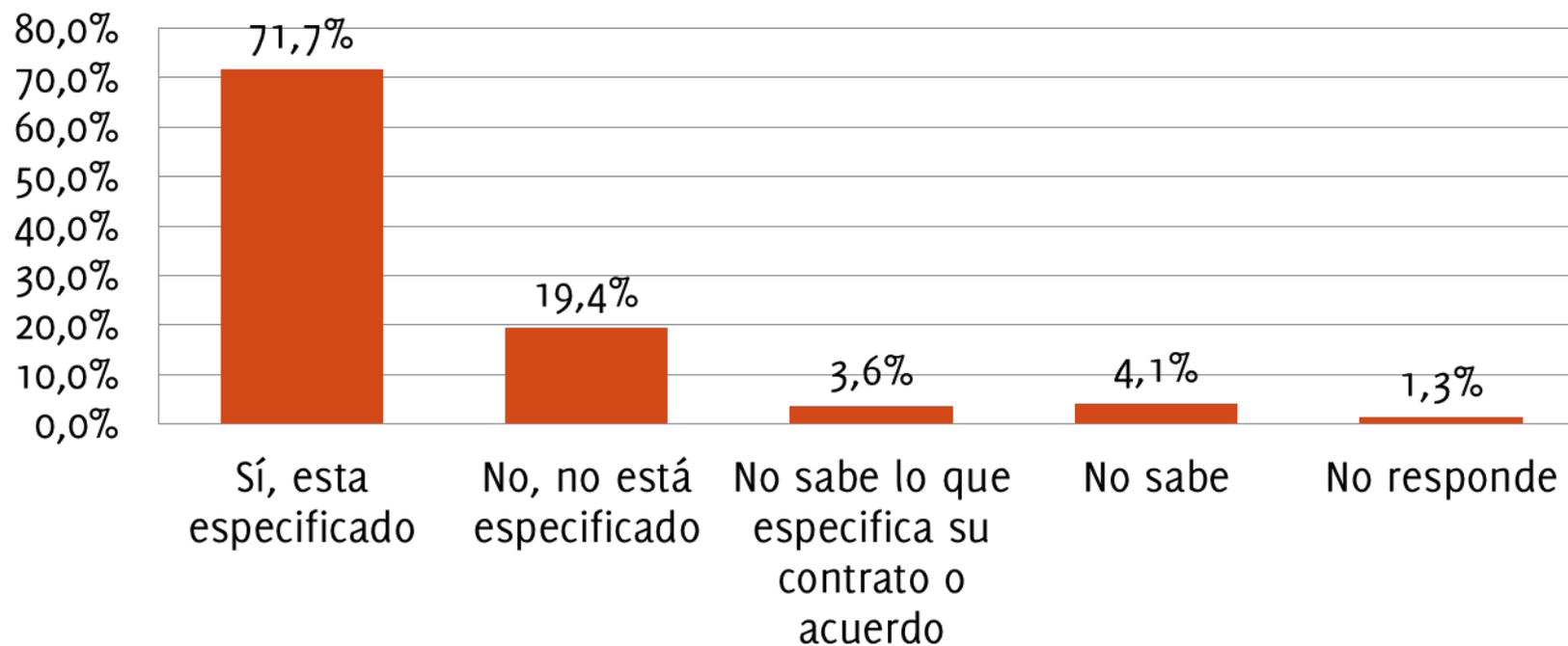
3 de cada 4 **nuevos empleos** creados en Chile en los últimos 4 años y medio es tercerizado (Subcontrato, Suministro, Enganche), cuenta propia (fundamentalmente no calificado y de pocas horas) y familiar no remunerado. EL 46,3% es asalariado externo.

Si se mira el **total de empleos asalariados** que tiene el país, la incidencia de la tercerización ha crecido en un 55% en 2010-2014.

Fuente: Fundación SOL en base a micro-datos Nueva Encuesta Nacional de Empleo
Nota: variación registrada entre período Ene-Mar 2010 y Jul-Sep 2014 (JAS2014)
(JAS2014) corresponden a la últimas cifras INE liberadas el 30/10/2014

Intensidad del trabajo

A29a. En su contrato o acuerdo, ¿está especificado que deba realizar trabajos o tareas múltiples según las necesidades de la empresa? ENETS 2009-2010



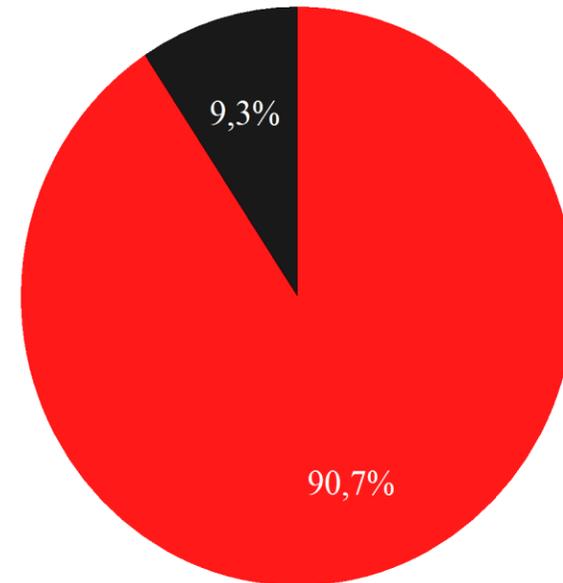
Bajos ingresos del trabajo (actuales y futuros)

VALOR DEL TRABAJO EN CHILE

INGRESOS SEGÚN TRAMO	% DEL TOTAL	% ACUMULADO
Menor o igual a \$100.000	14,3 %	14,3 %
\$100.001 - \$168.000	9,7 %	24,1 %
\$168.001 - \$210.000	14,0 %	38,0 %
\$210.001 - \$264.000	12,0 %	50,1 %
\$264.001 - \$400.000	19,6 %	69,7 %
\$400.001 - \$500.000	8,5 %	78,2 %
\$500.001 - \$600.000	5,1 %	83,3 %
\$600.001 - \$700.000	3,6 %	86,9 %
\$700.001 - \$800.000	2,5 %	89,4 %
\$800.001 - \$900.000	2,0 %	91,4 %
\$900.001 - \$1.000.000	1,4 %	92,8 %
\$1.000.001 - \$1.200.000	2,3 %	95,1 %
\$1.200.001 - \$1.500.000	1,5 %	96,7 %
\$1.500.001 y más	3,3 %	100,0 %
TOTAL	100,0 %	

FUENTE: FUNDACIÓN SOL usando microdatos NESI, datos públicos desde Dic. 2013
Se han excluido los empleadores. NESI reporta ingresos líquidos (cuando sea el caso).

Porcentaje de jubilados con pensiones menores a \$145.962 Modalidad Vejez Edad Retiro Programado (pensiones pagadas por las AFP)



■ Pensión MENOR o igual a \$145.962
 ■ Pensión Mayor a \$145.962

Fuente: Fundación SOL, datos SAFP, Octubre 2014, publicados el 21/11/2014

↓

10 empresas IPSA y 10 Bancos reciben más de US\$40 mil millones

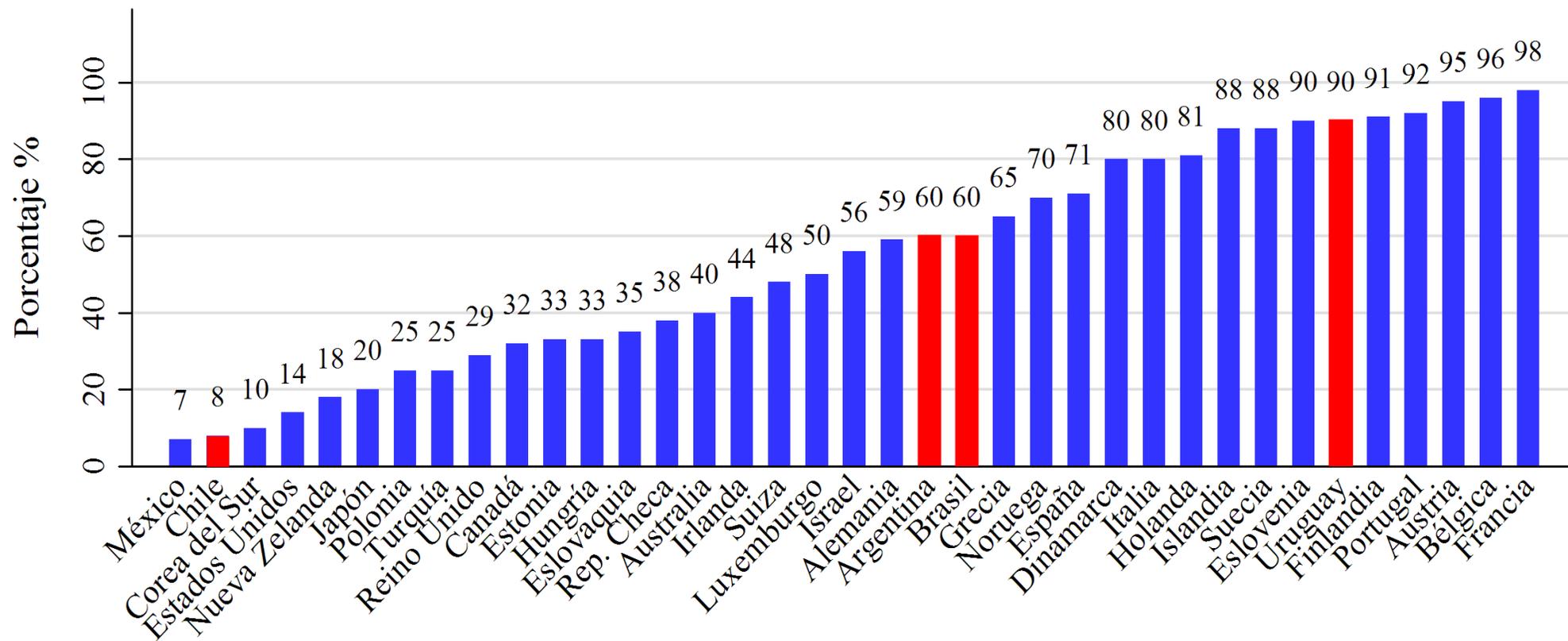
Deudas y sobreocupación como sustitutos de bajos ingresos

- El 70% de la población (3 primeros quintiles) reporta que gasta más que lo que gana para costear sus gastos habituales (Encuesta de Presupuestos Familiares 2012)
- El **27,8%** de las personas en Chile reporta que los ingresos no le alcanzan para comprar alimentos según el informe Society at a Glance 2014 de la OCDE, mientras que en los países de la Unión Europea solo el **9,2%** reportó esta carencia en plena crisis económica.
- Para el año 2000 el 35% del ingreso de los hogares se comprometía en deudas, hoy casi el 75% (Banco Central, Encuesta Financiera de Hogares).
- El 22% de los asalariados de jornada completa, declara trabajar más de 45 horas a la semana (Fundación SOL en base a NENE)
- Chile es el 3° país de la OCDE donde más horas se trabaja, 2.029 hrs por trabajador al año (OCDE, 2014)

Falta de poder

Cobertura de la Negociación Colectiva (%)

34 Países de la OECD + Uruguay + Brasil + Argentina



La tasa de sindicalización es de 14% en el país, a inicios de los 70 era de 34%.

Fuente: Fundación SOL en base a European Trade Union Institute (ETUI) y base de datos AIAS (2011)

* Última información disponible está comprendida entre los años 2007 y 2012

Cobertura calculada sobre los trabajadores asalariados con derecho a Negociación Colectiva

Nota: Chile → Negociación colectiva con derecho a huelga, cifra 2013 (8,4%), en base a Anuarios DT

Falta de poder

ATOMIZACIÓN SINDICAL: EL 50% DE LOS SINDICATOS
ACTIVOS TIENE 37 O MENOS SOCIOS/AS

SOCIOS	CANTIDAD DE SINDICATOS	% TOTAL
37 o menos	5.534	50,5 %
38 a 50	1.406	12,8 %
51 a 100	1.966	17,9 %
101 a 200	1.129	10,3 %
200 y más	929	8,5 %
Total	10.964	100,0 %

Fuente: FUNDACIÓN SOL estimación usando registros administrativos SIRELA-DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Base Nacional Sindicatos Activos, extraída 17 de Noviembre de 2014.
Se han omitido los sindicatos activos sin socios

BAJA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES: EL 79% DE LOS
SINDICATOS ACTIVOS TIENE 30 O MENOS MUJERES
SINDICALIZADAS

SOCIAS	CANTIDAD DE SINDICATOS	% TOTAL
20 o menos	7.648	69,8 %
21 a 30	1.008	9,2 %
31 a 50	871	7,9 %
51 a 100	755	6,9 %
100 y más	682	6,2 %
Total	10.964	100,0 %

Fuente: FUNDACIÓN SOL estimación usando registros administrativos SIRELA-DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Base Nacional Sindicatos Activos, extraída 17 de Noviembre de 2014.
Se han omitido los sindicatos activos sin socios

3. Las bases económicas e institucionales de la precariedad

Propuesta para una interpretación global de los cambios

De la acumulación “fordista” a la “acumulación flexible”



Fases-tipo

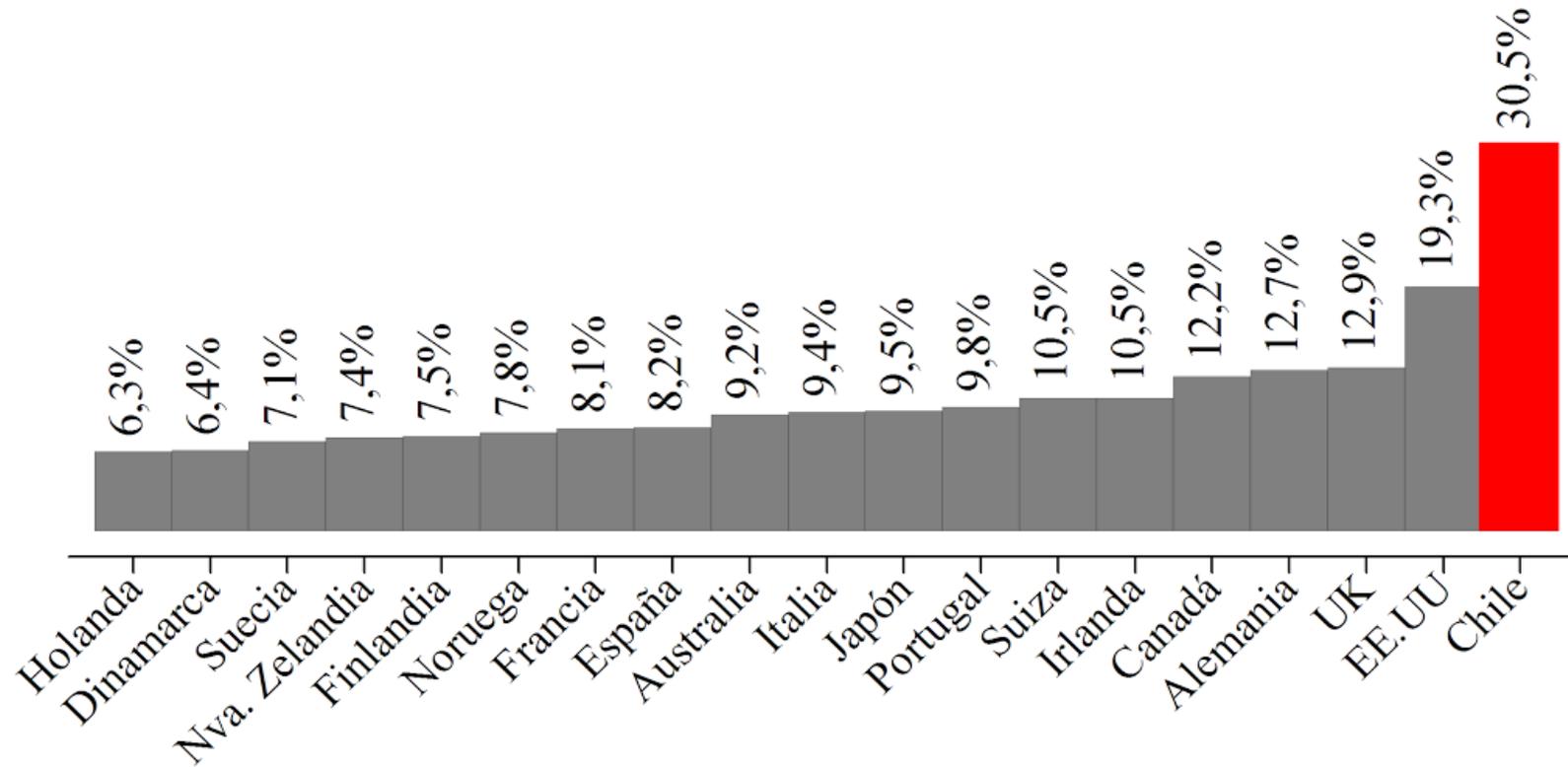
Ac. Fordista	1945 1973	Consumo sostenido por sueldos/foco mercado interno	Estado Mediador/"Pacto Social"/Sindicalismo fuerte	Producción en serie/gran fábrica integrada/taylorismo
Ac. Flexible	1980 ...	Consumo sostenido por deudas/foco mercado externo	Eº Subsidiario/mercado laboral flexible/intolerancia sindical	Producción variada y ajustada/ empresa en red/control sofisticado

"si nuestro propósito es buscar algo verdaderamente distintivo en la situación actual, debemos concentrarnos en los aspectos financieros de la organización capitalista y en el papel del crédito".

David Harvey en "La condición de la posmodernidad", año 1998, p. 220-221.

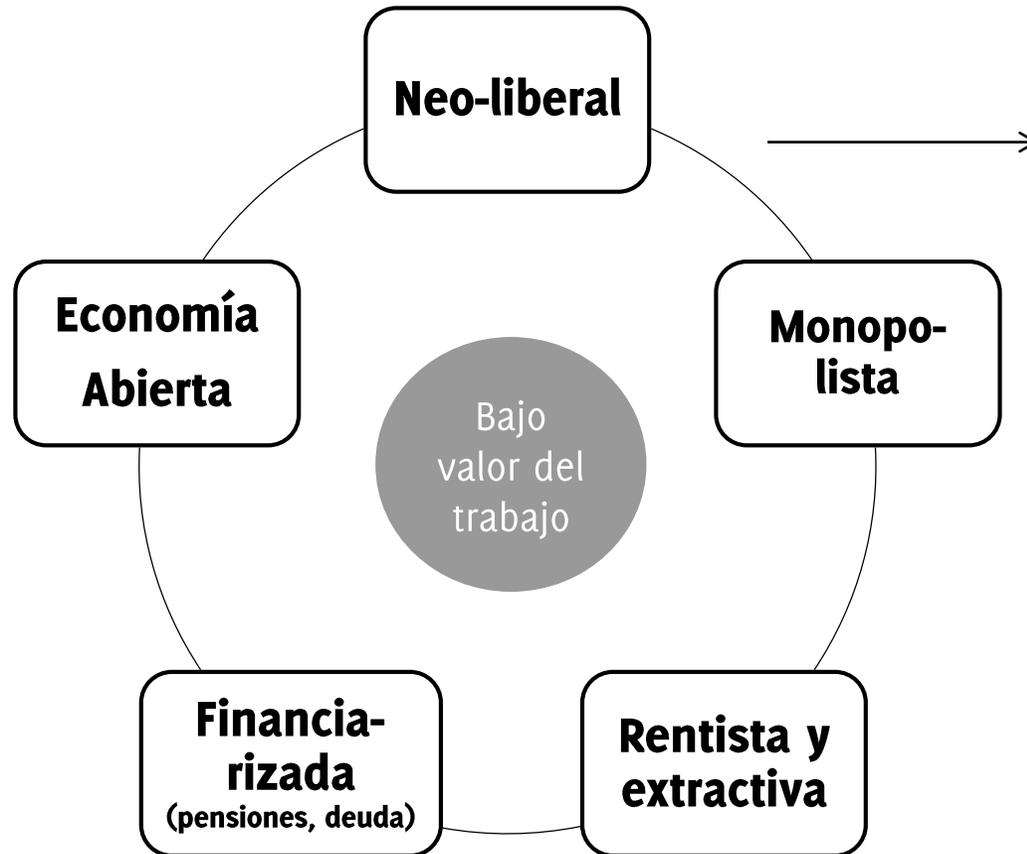
Porcentaje de ingresos que acumula el 1% más rico de cada país

Participación en el ingreso total del país



Fuente: Gráfico elaborado por Fundación SOL, datos para Chile: LOPEZ, FIGUEROA y GUTIERREZ (2013). *La Parte del León: Nuevas Estimaciones de la Participación de los Súper Ricos en el Ingreso de Chile*
Resto de los países, datos provienen T.Piketty, A.Atkinson, E.Saez y F. Alvaredo: World Top Income
Datos publicados por OECD 2014. *Focus on Top Incomes*

Algunas especificidades de la economía chilena



"Merece la pena recordar que el primer experimento de formación de un Estado neoliberal se produjo en Chile tras el golpe de Pinochet (...) [éste] sirvió para proporcionar una demostración útil para apoyar el subsiguiente giro hacia el neoliberalismo, tanto en Gran Bretaña (bajo el gobierno de Thatcher) como en Estados Unidos (bajo el de Reagan), en la década de 1980. De este modo, y no por primera vez, un brutal experimento llevado a cabo en la periferia se convertía en un modelo para la formulación de políticas en el centro" David Harvey en "Breve historia del neoliberalismo", año 2007, p. 14.

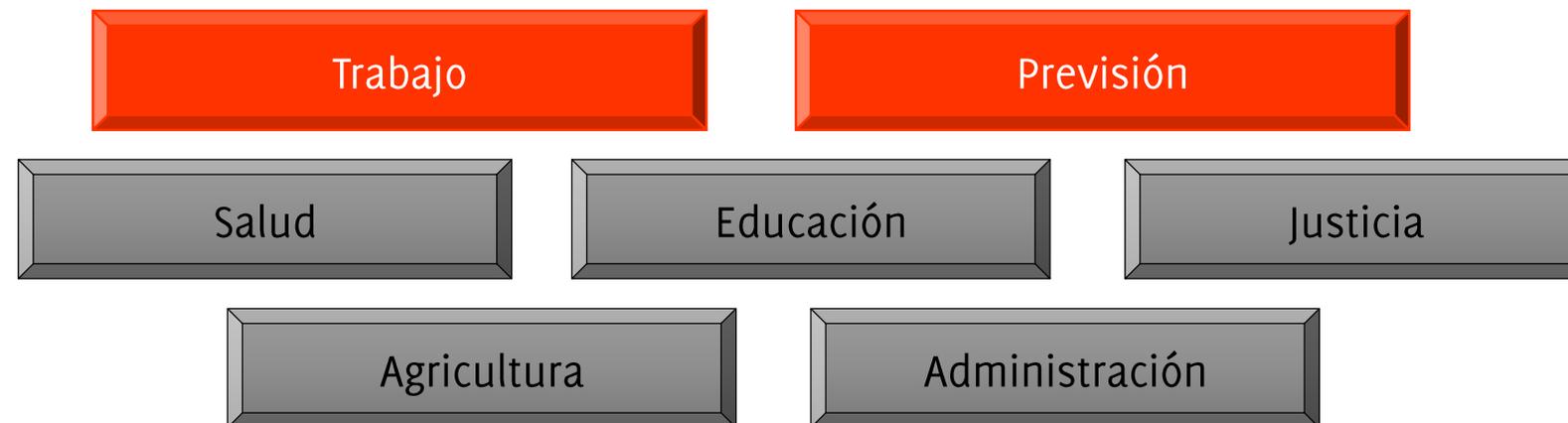
Las bases institucionales de la precariedad

I. La destrucción creativa en dictadura: la revolución liberal

Momento clave del proceso, de la “reconstrucción” a la “refundación” nacional

1º “Reconstrucción nacional” (Sergio de Castro y Jorge Cauas): a) austeridad fiscal (reforma tributaria y reducción del gasto público) b) liberalización financiera, c) privatizaciones, d) apertura comercial.

Luego José Piñera diseñó las “**7 modernizaciones**” refundacionales, inspirado en las 4 modernizaciones de “*Mao Tse Tung*” [Deng Xiao Ping], que entusiasmaron a Pinochet. El 11 de septiembre de 1979 las expuso a la ciudadanía:



El Plan Laboral de 1979

El Plan Laboral se publica en 1979 y corresponde a dos leyes: una sobre sindicatos (DL 2.756) y otra sobre negociación colectiva (DL 2.758). Para José Piñera, esencia del Plan Laboral radicaba en 4 pilares:

Los Cuatro Pilares del Plan Laboral

1. Negociación colectiva de empresa;
2. Huelga “no monopolista” o que “no paraliza los centros de trabajo”, gracias al reemplazo de trabajadores en huelga, a la limitación de las ocasiones en que la huelga puede llevarse a cabo, a su sobre-procedimentalización, entre otros;
3. “Liberalismo organizativo” con paralelismo organizacional entre grupos negociadores y sindicatos y también entre los propios sindicatos (en función de mínimos quórums de formación exigidos). A lo anterior se añade el requisito de que exista un estricto control de las bases, con voto secreto ante ministros de fe, para realizar cada hito de la vida sindical^a;
4. Despolitización sindical, al anclar al sindicato a reivindicaciones netamente económicas dentro de la empresa, y desvincularlo de los asuntos generales de la sociedad. Esto se logra con la censura de los temas a negociar, la tipificación de los fines sindicales, entre otros.

^a Esto en sintonía con la política de despolitización sindical, suponiendo que el traspaso de poder desde las cúpulas a las bases evitarían manipulaciones de esas cúpulas por motivos políticos. Si bien se incrementa la democracia interna, paradójicamente, se da en un contexto de disminución de la capacidad de ser y actuar de los sindicatos, bajo el telón de fondo de su neutralización como herramienta de transformación.

El Plan Laboral como un Plan Sindical

- “El Plan Laboral no tiene nada que ver con el derecho individual del trabajo. El Plan Laboral es en realidad única y exclusivamente un plan sindical y si no lo bautizamos de esa manera fue porque nos pareció que las dos palabras no sonaban bien”.

Trabajadores centrados en la empresa e identificados con ella, y negociación sin fines distributivos:

- “En primer lugar, sitúa la negociación en el ámbito que le corresponde, la empresa, y prohíbe las negociaciones por área de actividad (...) Ello tiene claras ventajas: desdramatiza la negociación, produce un mayor identificación del trabajador con su empresa, ya que se tiende a reemplazar la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresarios) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una empresa versus la de otra que compite con ella) lo que es funcional a una economía de libre mercado”.
- “la negociación colectiva en ningún caso ha de ser un mecanismo para redistribuir los ingresos o riqueza en el país”

La “mano invisible del mercado” como máxima autoridad:

- “el Plan Laboral hace jugar libremente los intereses, aspiraciones y conveniencias que pueden tener empleadores y trabajadores. Los hace jugar libremente, pero sin perder de vista la disciplina del mercado”
- “La posibilidad de contratar reemplazantes en las empresas en huelga es la mejor manera como el mercado disciplina las posturas en la negociación”.

Fundamentos de “La Revolución Laboral”

“La discusión del Plan Laboral, encarnado principalmente en dos leyes, una sobre organizaciones sindicales y otra sobre negociación colectiva, arrastró consigo, de inmediato o varios meses más tarde, varios otros cuerpos legales que fue necesario abrir, corregir o modificar. Hubo que levantar la insólita prohibición que pesaba sobre las empresas públicas y privadas de subcontratar labores a terceros” (Piñera, 1990:44) [subrayado nuestro].

Los decretos complementarios

- **Se deroga prohibición de subcontratar trabajadores en el giro principal (DL 2.759)**
- Se derogan los carnés profesionales otorgados por el sindicato o gremio (DL 2.950)
- Se deroga exigencia de un permiso bi-ministerial para cerrar centros de trabajo
- **Se deroga ley de estabilidad relativa en el empleo y se instala libertad de empleador para despedir y cambiar contratos (DL 2.200)**
- Se derogan regímenes especiales de trabajo de distintos grupos de trabajadores (DL 2.950)
- En 1987, se tipifica un sistema de negociación sin derecho a huelga y su resultante: el convenio colectivo (Ley 16.620)

Las reformas post-dictaduras y la mantención del modelo

“A veinte años de retorno de la democracia, el modelo de relaciones entre trabajadores y empleadores en Chile sigue siendo un problema que el sistema político no logra resolver (...) las relaciones laborales siguen siendo las mismas que se diseñaron bajo el régimen de Pinochet. Por más que en los años de la democracia se hayan introducido numerosas reformas (...) son periféricas y no modifican el centro del problema”

Irene Rojas, “El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores”, 2010, p. 384-385.

1990-1993 (Gobierno Patricio Aylwin)

Acuerdos Marco *sobre sueldos mínimos* + Primera Reforma Laboral: Ley 19.010, de 1990, crea depido por necesidades de la empresa y aumento indemnización, Ley 19.049, de 1991, reconoce Centrales Sindicales, Ley 19.069, de 1991, suprime algunas restricciones sindicales, permite negociación inter-empresa si hay acuerdo del empleador y consolida N.C. no reglada (sin dº a huelga), Ley 19.250, de 1993, transforma contratos fijos en indefinidos tras 2º renovación, y Ley 19.296, reconoce asociaciones de F. públicos (sin estatus sindical).

1995 (Gobierno Eduardo Frei)

Primer y último intento de reforma global del código del trabajo, sin resultados.

1998 (Gobierno Eduardo Frei)

Se ratifican los Convenios de Libertad Sindical de la OIT (87 y 98).

2001 (Gobierno Ricardo Lagos)

Segunda Reforma Laboral: Ley 19.759 reduce la jornada, define prácticas antisindicales, da autonomía de estatutos a sindicatos, prohíbe reemplazo en huelga pero sólo si no hay un pago al sindicato, reconoce polifuncionalidad y contratos flexibles de trabajo (y los promueve). Seguro de cesantía Ley 19.728 de 2002.

2006 (Gobierno Michelle Bachelet)

Reforma Procesal Laboral (Ley 20.022, de 2005 y Ley 20.087, de 2006).

2007 (Gobierno Michelle Bachelet)

Ley N° 20.123 que regula Subcontratación (se mantiene permiso en el giro) y Suministro de Personal. Reforma Previsional (Ley 20.531) que subsidia bajas pensiones.

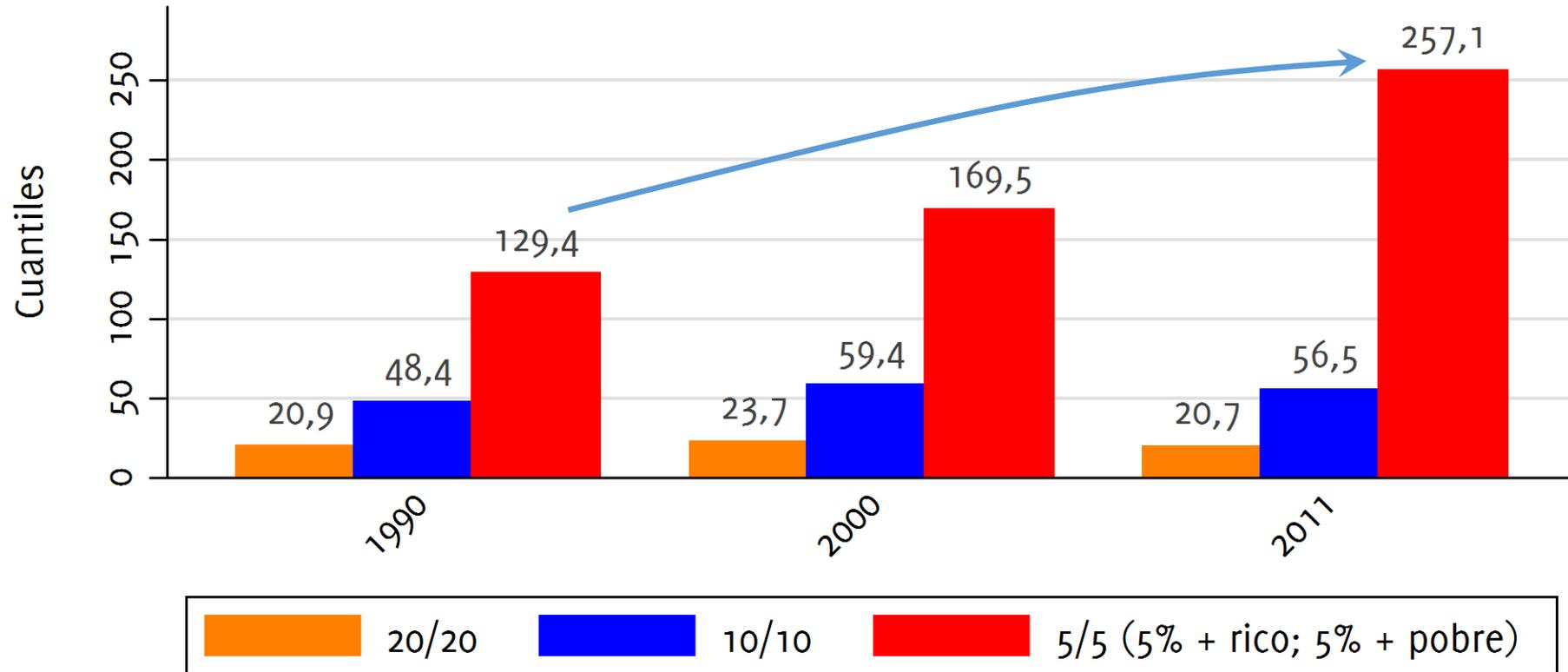
2011 (Gobierno Sebastián Piñera)

Ley 20.545 de extensión de post-natal

Desigualdad y Trabajo: en 20 años, las brechas suben

Distribución del Ingresos por Cuantiles (20%, 10%, 5%)

Brecha de ingreso per capita cuantiles



Fuente: Fundación SOL en base a microdatos encuesta CASEN 1990, 2000 y 2011

Nota 1: Cálculos realizados con metodología clásica Mideplan, datos expandidos

Nota 2: Brecha basada en ingresos autónomos

A modo de conclusión

- Se observa a una expansión de la precarización laboral en el país durante los últimos años y una fuerte presencia de precariedad en la composición del empleo actual.
- No se puede apreciar esto de manera cabal, sin hacer un examen de la institucionalidad, de su desenvolvimiento histórico y de la forma en que ha consolidado la precariedad. *Formalización precarizante.*
- Desarme de la organización colectiva y del poder del trabajo como propulsor
- Centralidad del trabajo y del conflicto laboral ausentes en política post-dictadura
- Desde la actividad laboral (excedente productivo no remunerado) y sus contornos (jubilación) hasta el consumo (deudas) se produce un proceso de *acumulación por desposesión.*