

# Clase Escuela Sindical

Simón Accorsi Opazo – [simon.accorsi@gmail.com](mailto:simon.accorsi@gmail.com)

Stgo, Octubre 2011

Facultad de Derecho

Universidad de Chile





# Concepto y alcance de la economía

1. Surge con la noción de Oikonomía con Aristóteles en la Grecia clásica
2. Se orientaba a la consecución del *sumum bonnum* o ideal de buena vida.
3. Se contrapone a la noción de *crematística* (ciencia de la adquisición)



# Concepto y alcance de la economía

1. Estudio de las causas del bienestar material:  
Naturaleza y causas de la Riqueza de las Naciones  
(Adam Smith)
2. Ciencia que estudia la conducta humana como una relación entre fines y medios limitados que tienen diversa aplicación
3. Las leyes que rigen la distribución de los productos de la tierra
4. Las acciones del hombre en los asuntos cotidianos de la vida

# Concepto y alcance de la economía

1. Algunas frases de Adam Smith: “Los intereses de quienes trafican en ciertos ramos del comercio o de las manufacturas, en algunos respectos, no sólo son diferentes, sino por completo opuestos al bien público.
2. Respecto a las proposiciones legales de ese mismo grupo:  
“Ese orden de proposiciones proviene de una clase de gentes cuyos intereses no suelen coincidir exactamente con los de la comunidad, y más bien tienden a deslumbrarla y a oprimirla, como la experiencia ha demostrado en muchas ocasiones”.



# Concepto y alcance de la economía

1. Microeconomía: La **microeconomía** es una parte de la economía que estudia el comportamiento económico de agentes individuales, como son los consumidores, las empresas, los trabajadores e inversores; así como de los mercados. Considera las decisiones que toma cada uno para cumplir ciertos objetivos propios. Los elementos básicos en los que se centra el análisis microeconómico son los bienes, los precios, los mercados y los agentes económicos



# Concepto y alcance de la economía

1. Macroeconomía: La **macroeconomía** es la parte de la economía encargada del estudio global de la economía en términos del monto total de bienes y servicios producidos, el total de los ingresos, el nivel de empleo, de recursos productivos, y el comportamiento general de los precios

# El Gasto Público

- Característica Principal: Respecto a la regla del Balance Estructural es necesario distinguir el indicador sobre la base del cual la regla de política fiscal está formulada, de la regla en si misma. El Balance Estructural es un indicador que resulta de estimar el balance presupuestario del gobierno central que se obtendría en un año particular si el precio del cobre estuviera en su nivel de mediano plazo y la actividad económica (medida a través del PIB) estuviera en su nivel de tendencia.

# El Gasto Público

- Así, al aislar el efecto de movimientos cíclicos del precio del cobre y de la actividad económica sobre los ingresos fiscales, este indicador entrega una medida de la sostenibilidad que tienen en el tiempo, más allá de las fluctuaciones cíclicas de la economía, los niveles de gasto incorporados en el presupuesto. La regla se adoptó en el gobierno del Presidente Lagos y consiste en imponer a la formulación y ejecución presupuestaria la obligación de fijar el nivel de gastos totales en un nivel tal que el Balance Estructural del sector público sea equivalente a un mismo porcentaje del PIB en todos los años, que fue inicialmente de 1% al actual 0% del PIB.





# El Gasto Público

- Esto significa que, cumpliendo esta regla, el balance **efectivo** será menor a 0% del PIB cuando las condiciones cíclicas sean desfavorables y superior a 0% del PIB cuando las condiciones cíclicas sean favorables al presupuesto fiscal.

# El Gasto Público - Déficit/Superávit Público

■	2006	2007	2008	2009	
■	17,0	17,2	19,5	22,9	(G.P Como % del PIB)
■	7,7	8,8	4,7	-4,5	(Déficit/Superávit)



# Análisis económico de interés para los trabajadores

1. Variables relevantes:
  1. Oferta y demanda de trabajo
  2. Empleo y salarios
  3. Tasa de interés
  4. Inflación
  5. Crecimiento económico (PIB)
  6. Tipo de cambio



# Análisis económico de interés para los trabajadores

Análisis del mercado laboral chileno:

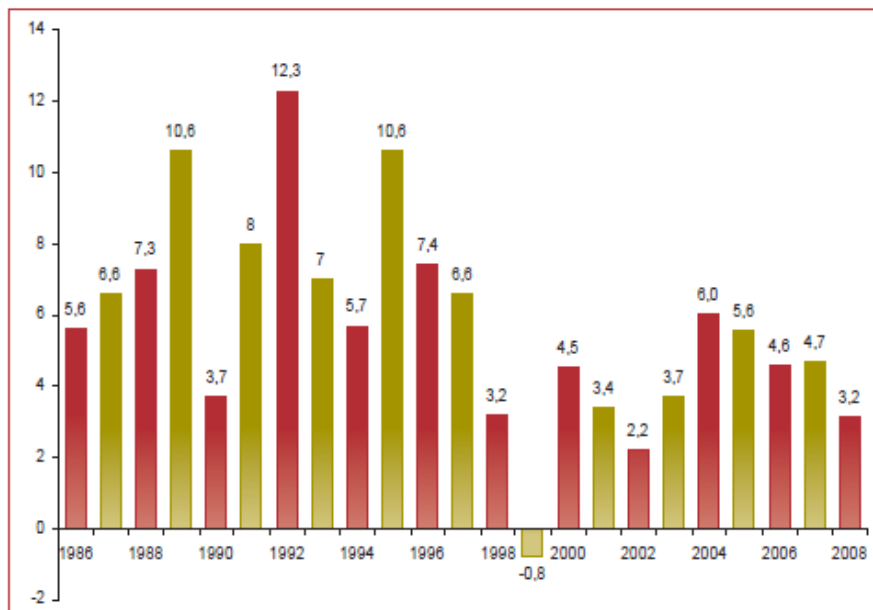
- Características: ajustes, formalidad
- Comportamiento de las empresas
- Dinámicas del mercado laboral: flujos de entrada y salida

Calidad de vida: ¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir?

# PIB y Empleo

Gráfico N° 1

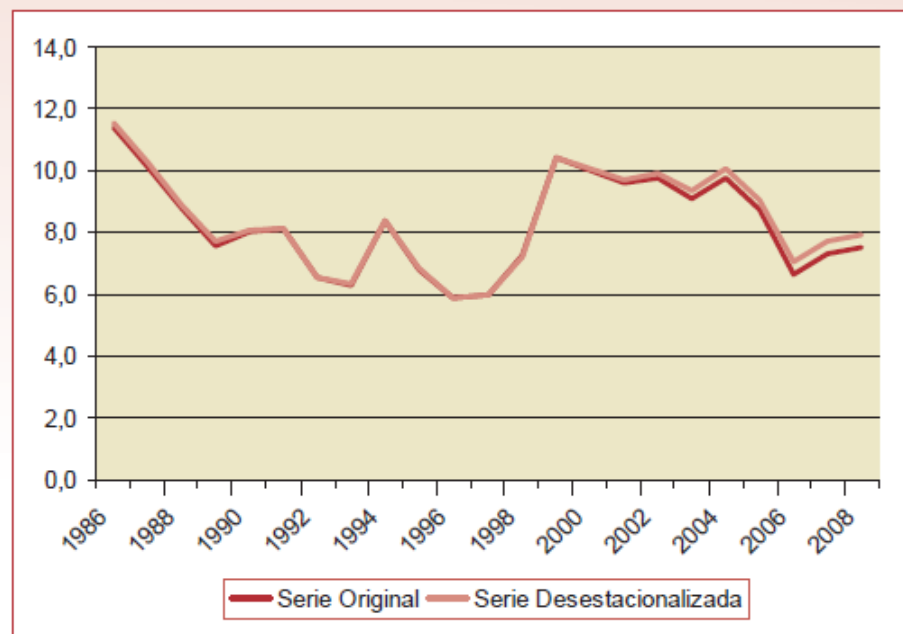
Tasa de variación anual del PIB 1986-2008



Fuente: Banco Central

Gráfico N° 2

Tasa de desocupación a noviembre de cada año

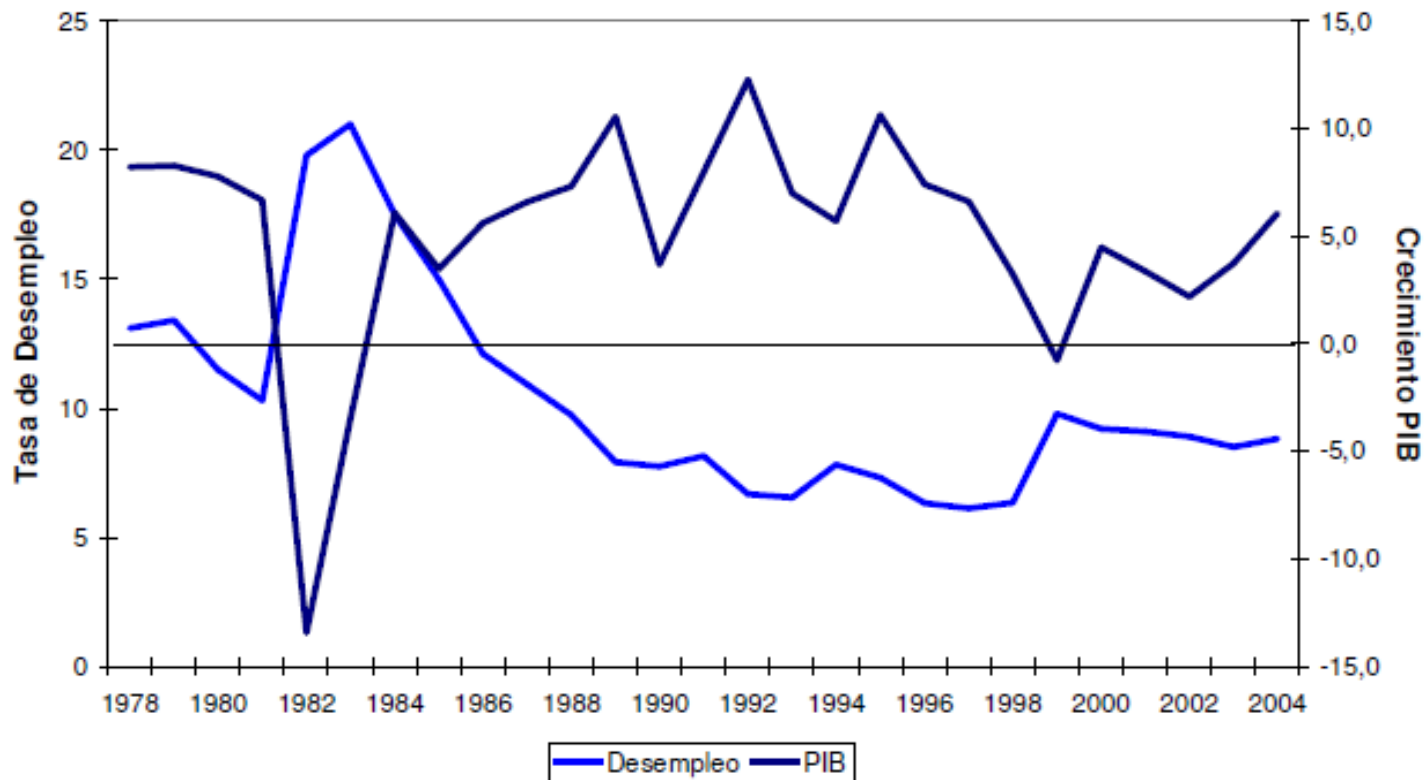


Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.



# PIB y Empleo

Desempleo y Crecimiento Económico: 1978-2004  
(porcentajes)



Fuente: Céspedes y Tokman (2005)



# Fenómenos relacionados (y preocupantes)

- Pregunta: ¿Qué características tiene el fenómeno laboral en Chile?
- El PIB debe crecer mucho para observar disminuciones significativas en la tasa de desempleo
- Tasa de desempleo muy sensible a caídas en el producto
- Relación capital trabajo ( $K/L$ ): unidad de capital por unidad de trabajo para generar una unidad de producto. Al parecer se sustituye  $L$  (no calificado) por  $K$  (maquinaria, equipos, plantas)



# Fenómenos relacionados (y preocupantes)

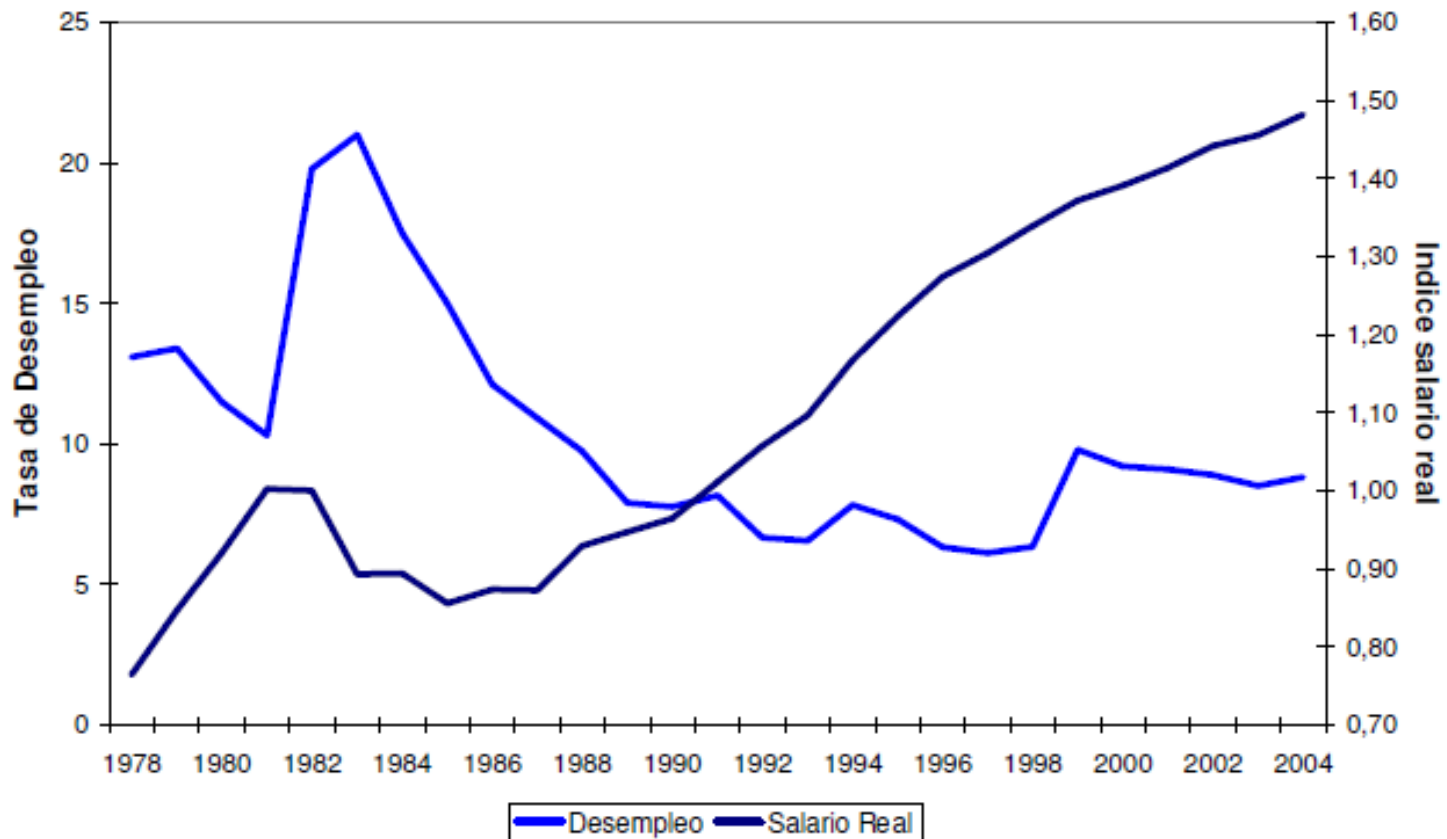
- “Necesitamos cada vez menos personas (L) no calificadas para generar la misma unidad de producto”
- La mano de obra no calificada se convierte en un bien “abundante”: bajo poder negociador y poca valoración.
- Salarios rígidos a la baja y el ajuste ocurre vía empleo:





# Ajuste vía empleo y no salarios...

Salario Real y Desempleo: 1978-2004  
(Índice y porcentajes)



Fuente: Céspedes y Tokman (2005)



# Formalidad del mercado laboral

- Total fuerza de Trabajo: 7,6 millones
- Ocupados: 7 millones
- Cotizantes sistema de pensiones: 4,5 millones
- 2,5 millones “dando vueltas” fuera del sistema formal





# Las empresas ante la crisis...

## Estrategias de las empresas para reaccionar ante la crisis

Extrategias de reacción	Microempresa (%)	Pequeña empresa (%)	Mediana empresa (%)	Gran empresa (%)	Total (%)
Postergar inversiones	56,7	65,7	57,5	53,1	60,6
Adquirir deudas	34,5	39,0	40,4	32,6	36,9
Aumentar producción c/mismos trabajadores	29,1	36,0	30,3	36,2	32,4
Repactar deudas	28,1	31,8	35,2	29,9	30,4
Los trabajadores deben realizar nuevas tareas	22,9	25,0	24,9	29,9	24,2
Contratar trabajadores temporales	18,6	25,1	20,9	15,8	21,5
Despedir trabajadores	19,8	19,1	28,4	27,8	20,4
Cambiar rubros	20,2	18,6	15,9	13,7	18,9
Mantener producción c/menos trabajadores	16,8	14,7	19,1	20,4	16,2
Adelantar vacaciones	7,4	14,3	11,9	13,1	11,0
Dejar impagas deudas previsionales	5,4	9,4	8,3	2,9	7,3
Empezar turnos	6,6	7,6	8,0	9,9	7,3
Alargar jornadas	5,9	5,1	3,9	5,4	5,3
Acortar jornada	4,1	5,6	3,5	3,9	4,7
Rebajar salarios	1,7	2,2	2,7	2,1	2,0

Nota: Pregunta de opción múltiple, por tanto no suma 100%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



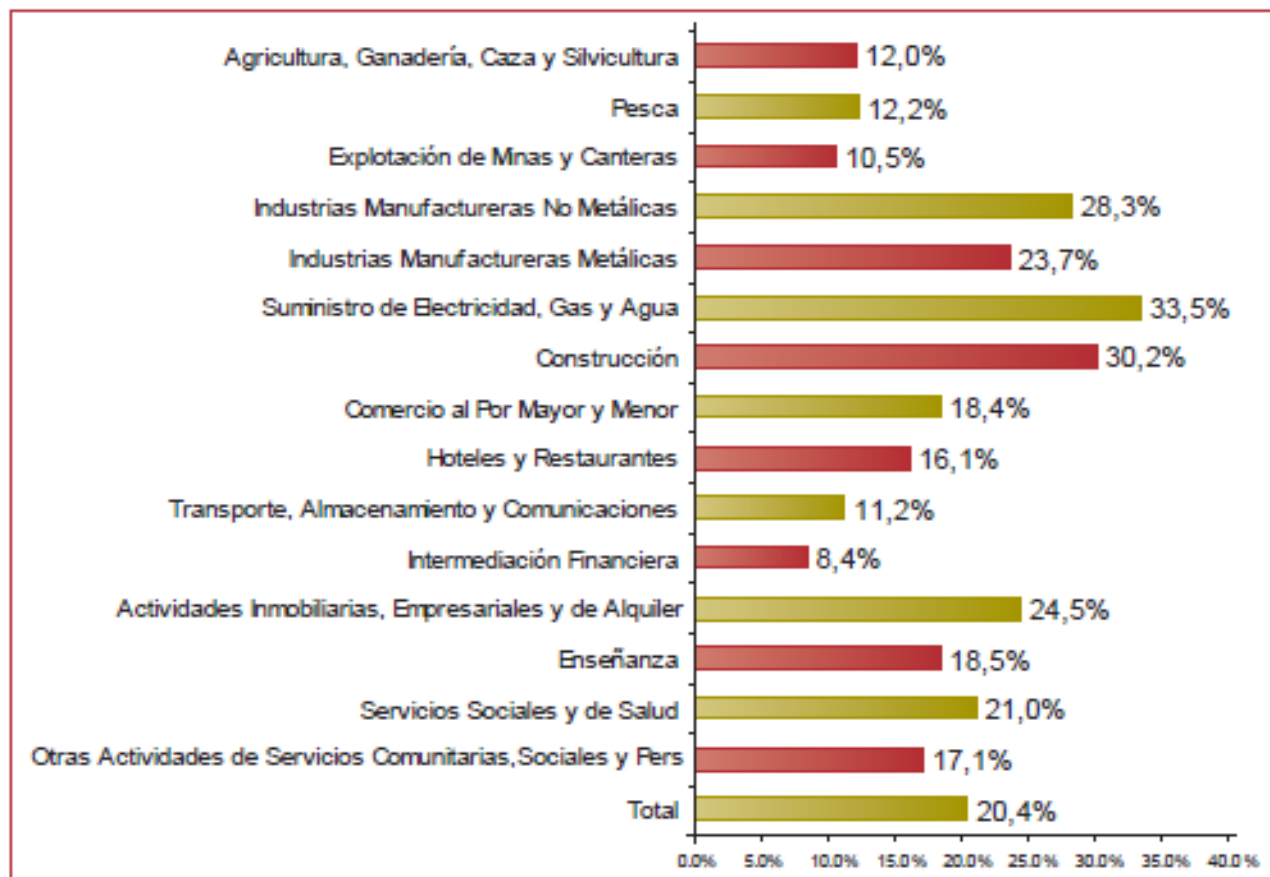
<p style="text-align: center;"><b>Tabla N° 1:</b> <b>Medidas laborales que ha debido tomar la empresa para hacer frente a la crisis</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>% de empresas</b></p>
Despedir trabajadores	38,6
Aumentar producción con mismo número de trabajadores	30,7
Contratar trabajadores temporales	19,6
Mantener producción con menos trabajadores	18,3
Adelantar vacaciones	10,7
Implementar turnos	7,2
Acortar jornadas de trabajo	6,4
Rebajar los salarios	5,9
Alargar jornadas de trabajo	2,6

Nota: pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%.

Fuente: Elaboración a partir de ENCLA 2002



## Porcentaje de empresas que han debido despedir trabajadores como medida para enfrentar la crisis, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



## Causales de término de contrato de trabajadores finiquitados el último año, según tamaño de la empresa (porcentajes)

Tamaño de empresa	Renuncia voluntaria	Mutuo acuerdo	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Art. 160	Art. 161	Otro motivo	Total
Micro	26,2	4,7	10,1w	29,4	4,8	23,8	1,0	100
Pequeña	13,5	3,0	7,0	68,8	2,3	3,8	1,7	100
Mediana	15,4	3,1	12,5	51,3	7,8	8,2	1,6	100
Grande	15,7	1,6	20,5	42,2	10,2	7,9	1,9	100
<b>Total</b>	<b>15,2</b>	<b>2,5</b>	<b>13,8</b>	<b>52,9</b>	<b>6,8</b>	<b>7,1</b>	<b>1,7</b>	<b>100</b>

Art 160: Establece el despido disciplinario, en el que se le imputa al trabajador el incumplimiento de alguna obligación que le imponía el contrato de trabajo y da derecho al empleador a despedir sin pagar indemnización. El trabajador puede demandar judicialmente a su empleador, el que deberá probar en juicio la veracidad de la causal del despido. Sólo si el empleador pierde el juicio, deberá pagar indemnización por años de servicios al trabajador despedido.

Art. 161: Instituye el despido por necesidades de la empresa. Es el único caso en que el empleador debe pagar directamente indemnización por años de servicios al trabajador despedido para validar la terminación del contrato.

**Fuente: Empleadores ENCLA 2008**



# Algunas distinciones importantes...

1. Rigidez “legal” v/s Rigidez laboral “en la práctica”:

Chile es considerado como un país relativamente rígido en su legislación laboral...pero eso mismo ocasiona una gran flexibilidad “en la práctica”.





# Algunas distinciones importantes...

2. Pasar de una mirada estática a una dinámica del mercado laboral

El mercado laboral se compone de flujos de entrada y salida permanentes...

(Elementos de la modernidad...)



**Tabla N°3:**  
**Contratos celebrados y finiquitados (%)**  
**Fuente: Empleadores**

	Celebrados	Finiquitados
Indefinidos	43,0	53,3
Plazo fijo	39,9	29,4
Obra o faena	14,0	13,5
Otros	3,1	3,8
Total	100,0	100,0

Fuente: Cuadro N° 15, ENCLA 2002

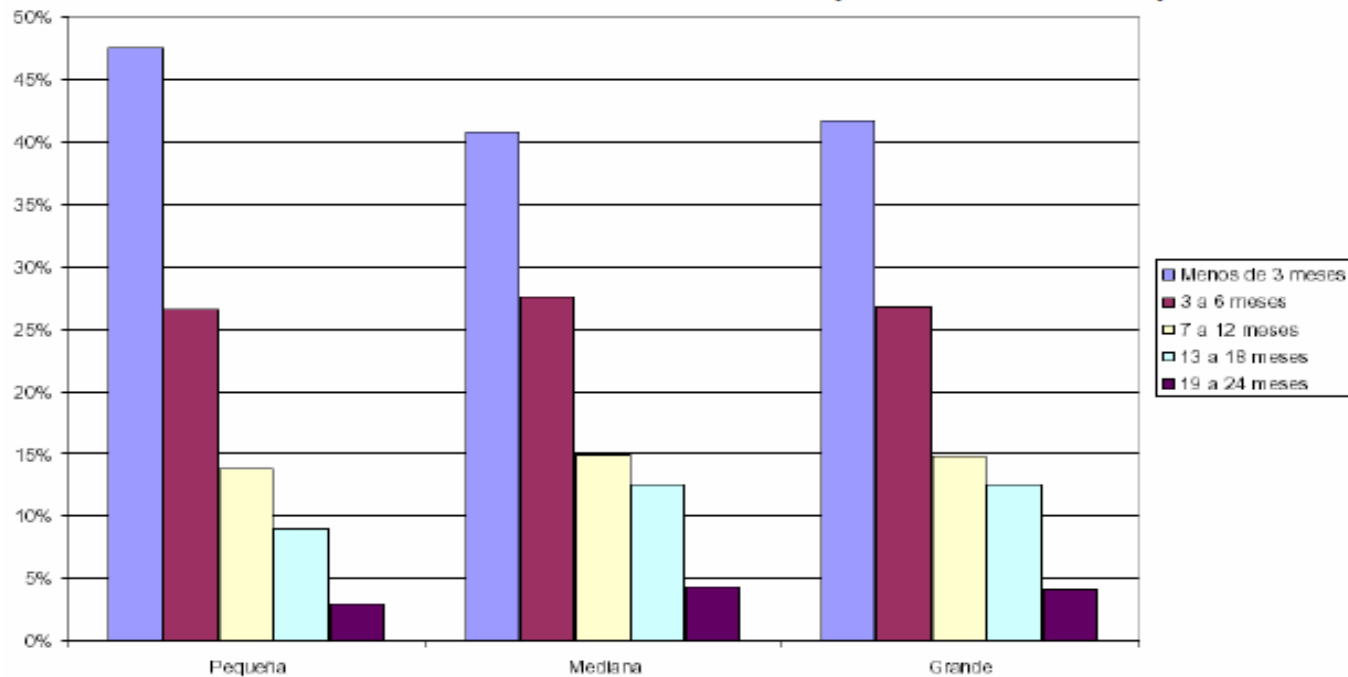


una baja rotación laboral. Sin embargo, los datos muestran que, en los hechos, la rotación laboral es enorme en Chile. En los primeros 21 meses del nuevo seguro de desempleo (octubre de 2002 a julio 2004), 1.000.000 personas fueron contratadas en trabajos nuevos por las empresas<sup>3</sup>, *pese* a que el incremento en el empleo asalariado neto casi no subió en esos 21 meses! Es más, en el mismo período, 600.000 personas fueron contratadas en forma “indefinida”. Pese a ello, a los 6 meses menos de la mitad seguía contratada. En otras palabras, las rigideces en contratación no parecerían estar atentando significativamente contra la contratación. De hecho, la rotación laboral observada en Chile es significativamente superior a las de USA. Esto sugiere que, pese a las normas, hay bastante más flexibilidad de lo que se piensa en el mercado laboral chileno.

- Ramos, 2007



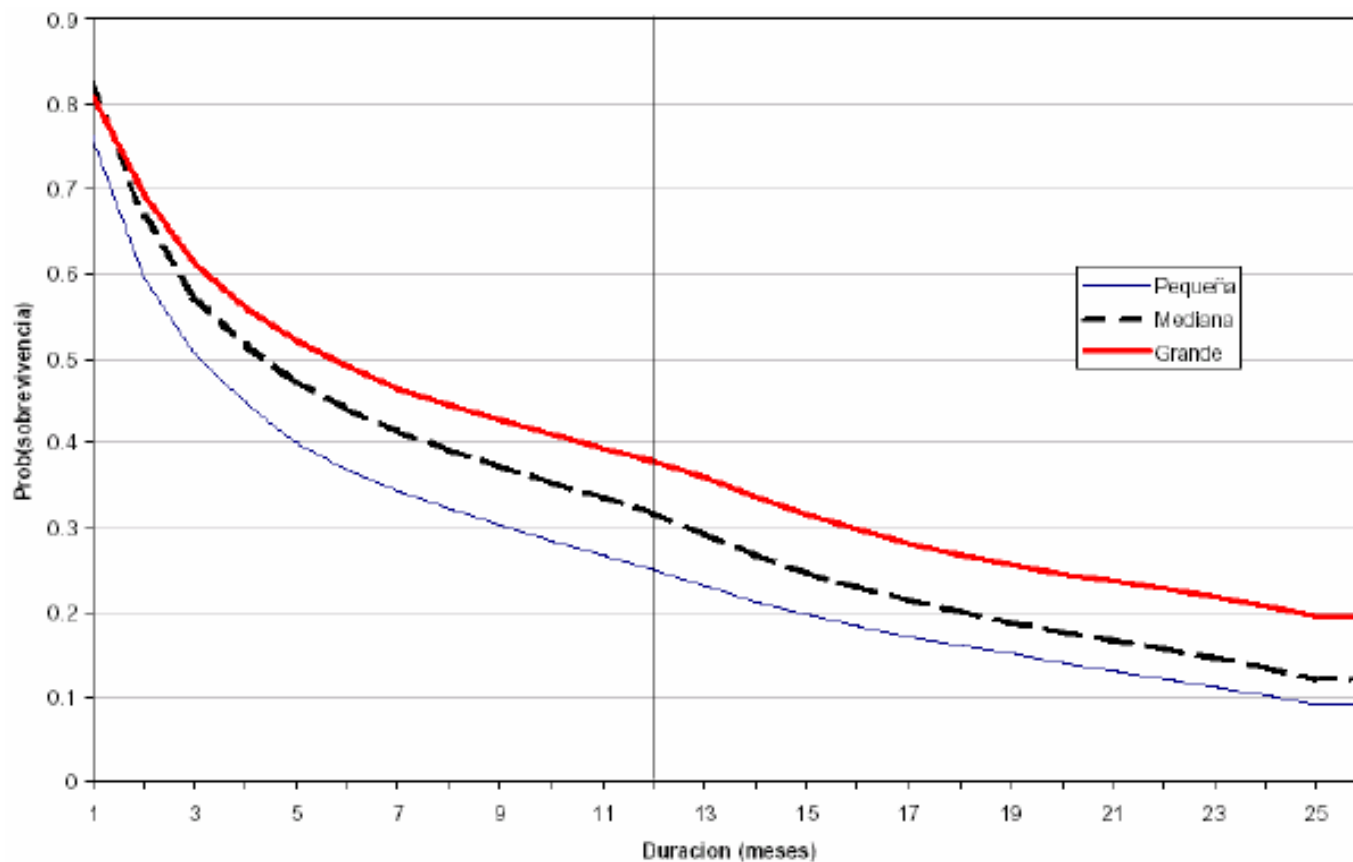
### Distribución de Duración de los Contratos por Tamaño de Empresa



Fuente: Fajnzylber y Reyes (2005)



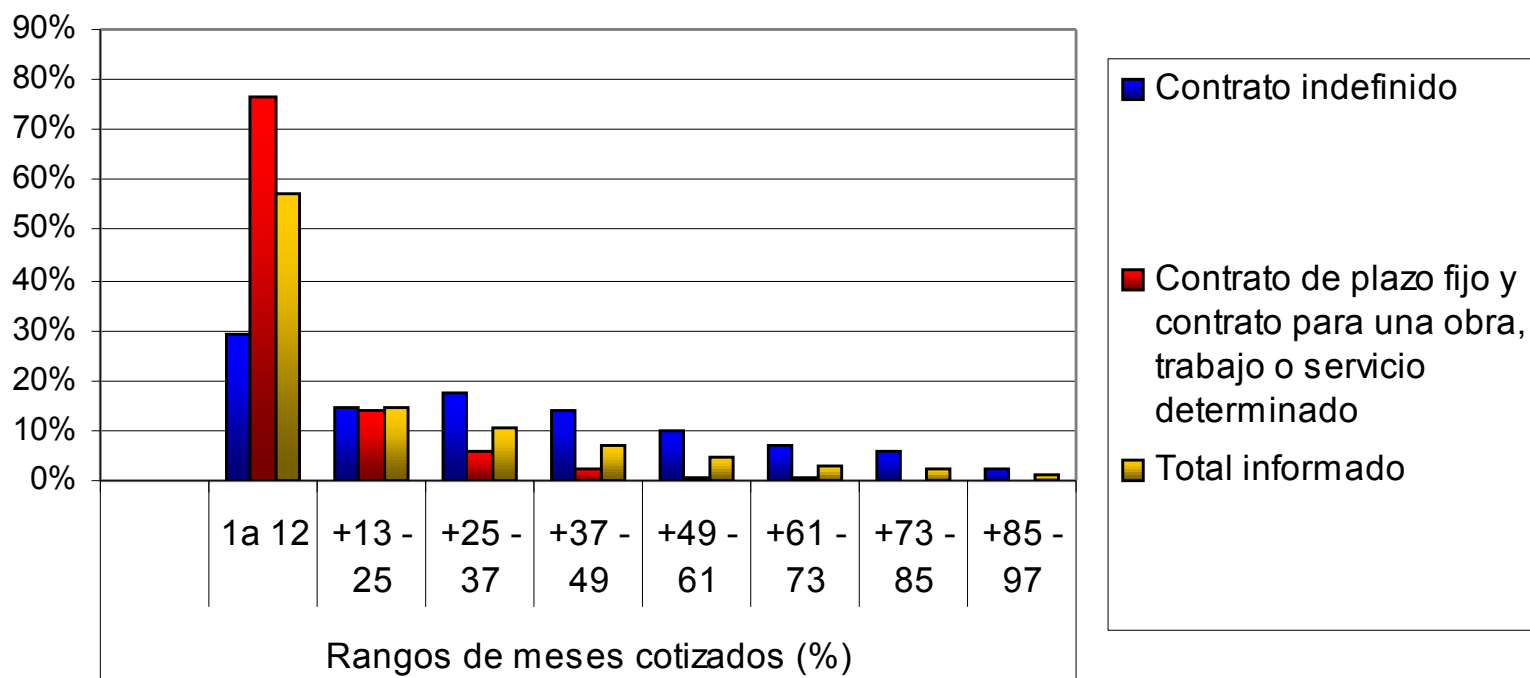
## Funciones de Supervivencia de los Contratos por Tamaño de Empresa



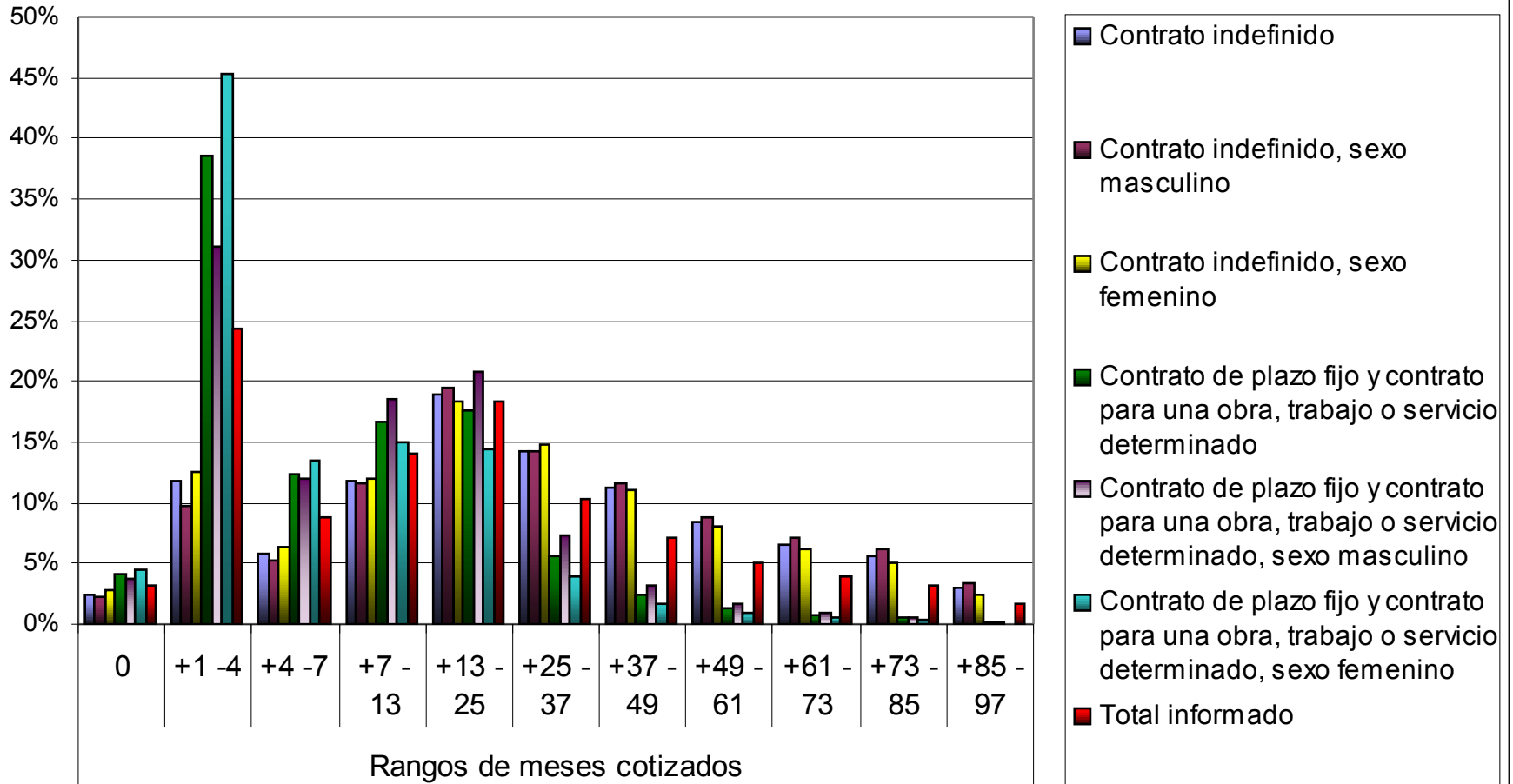
Fuente: Fajnzylber y Reyes (2005)



## Beneficiarios Seguro Cesantía según N° de meses cotizados (%)



## Afiliados según N° de meses cotizados



# Algunas distinciones importantes...

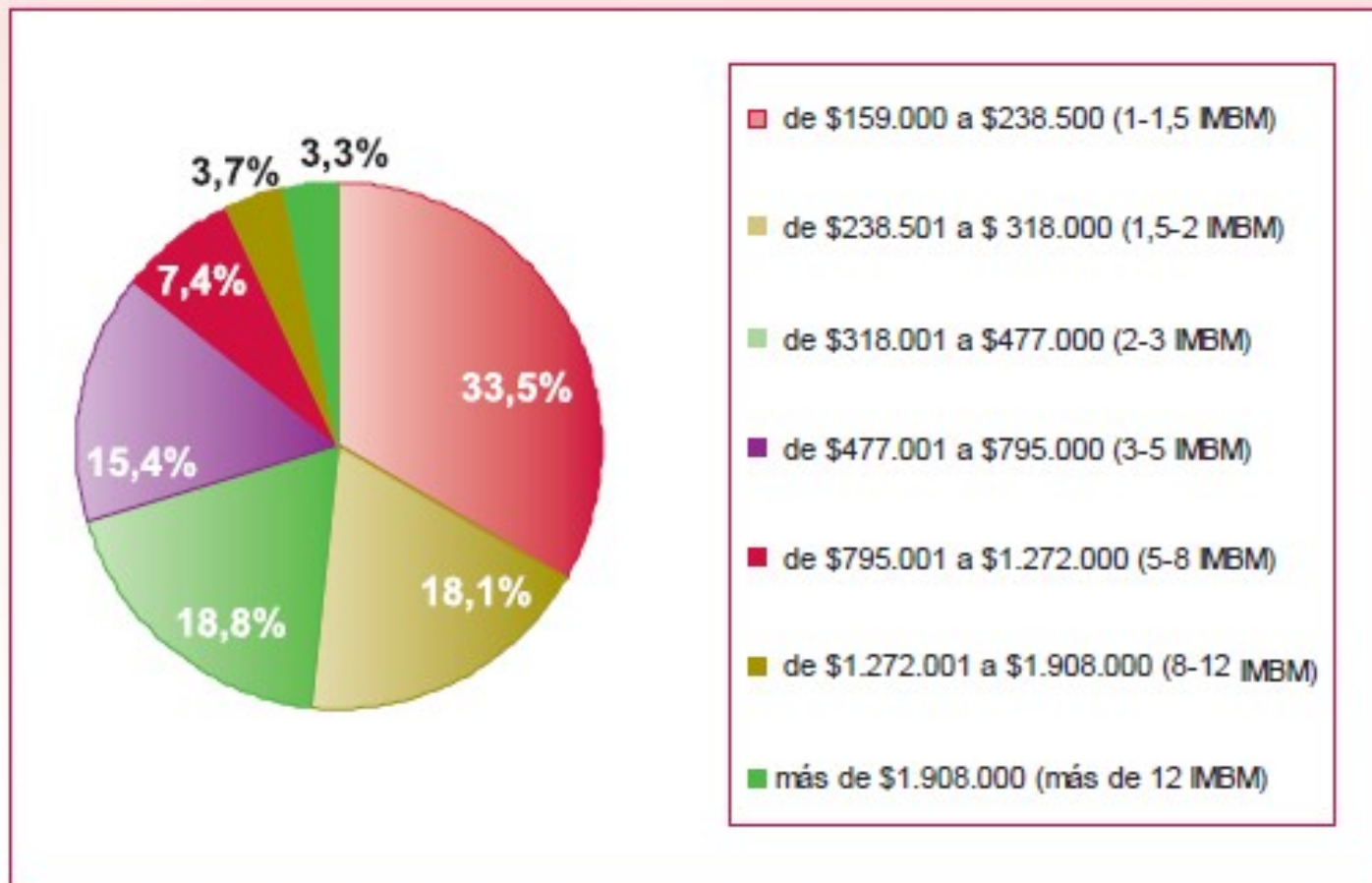
3. Recordar la existencia de Rigideces mentales o culturales: desconfianza empresario/trabajador, “cercanías”/”lejanías” entre organizaciones sindicales y el Gobierno, etc.





## Gráfico N° 2

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones\*

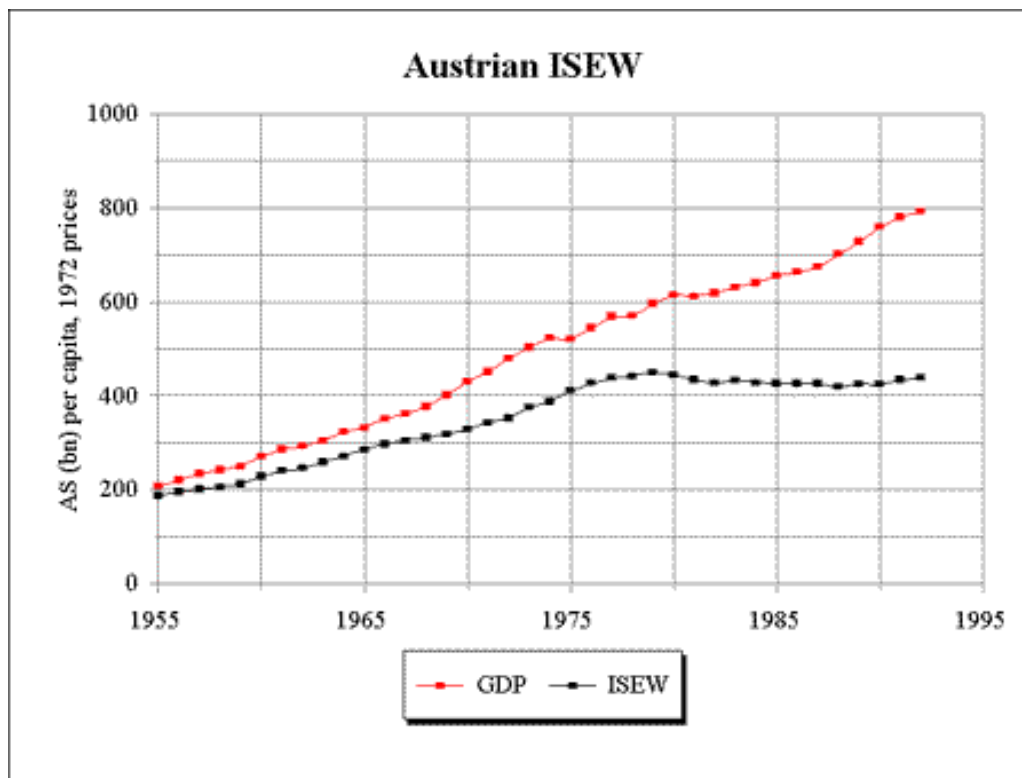


\*Sin regiones Arica-Parinacota, Aysén y Magallanes. Sin el tramo de menos de \$159.000

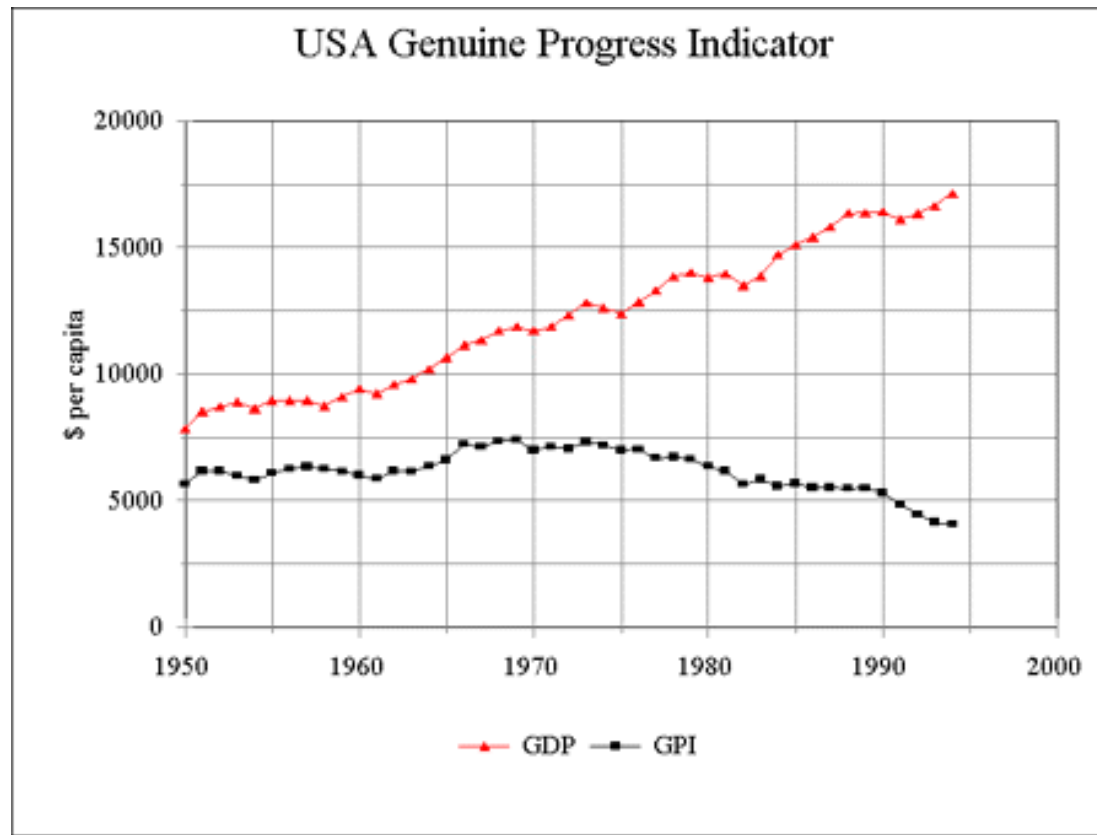
Fuente: Empleadores ENCLA 2008



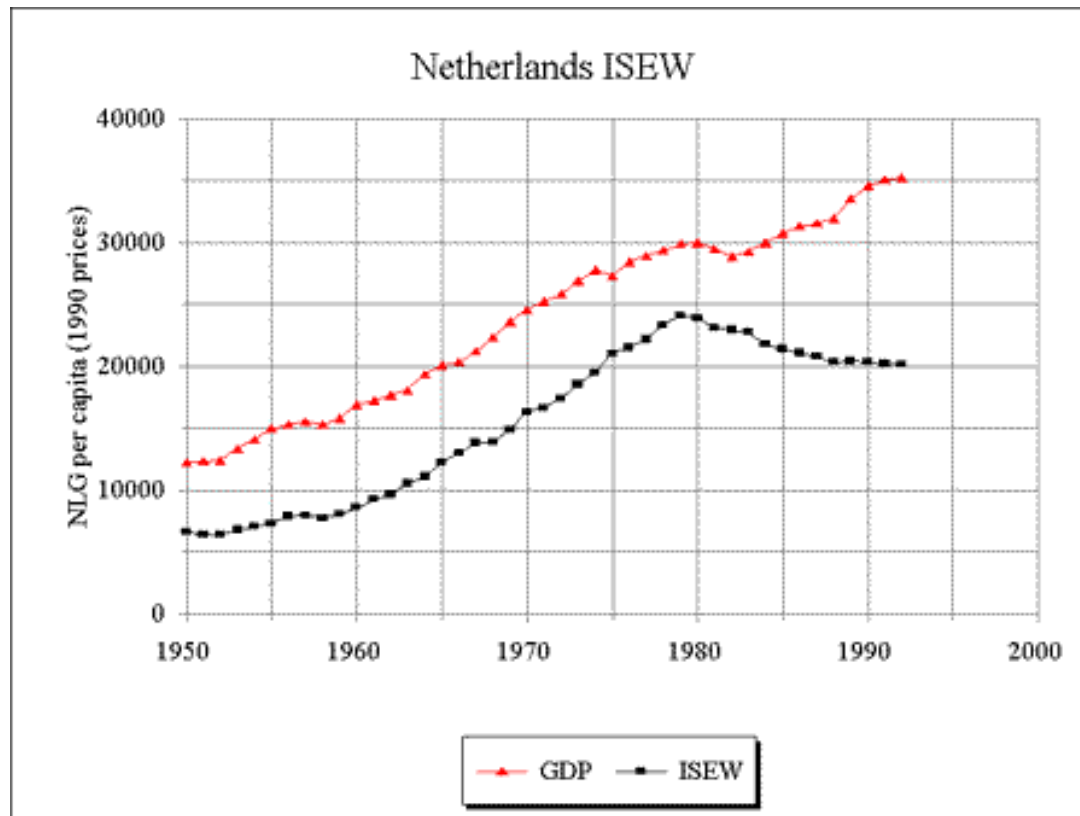
# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida... ¿vivir para trabajar o trabajar para vivir?



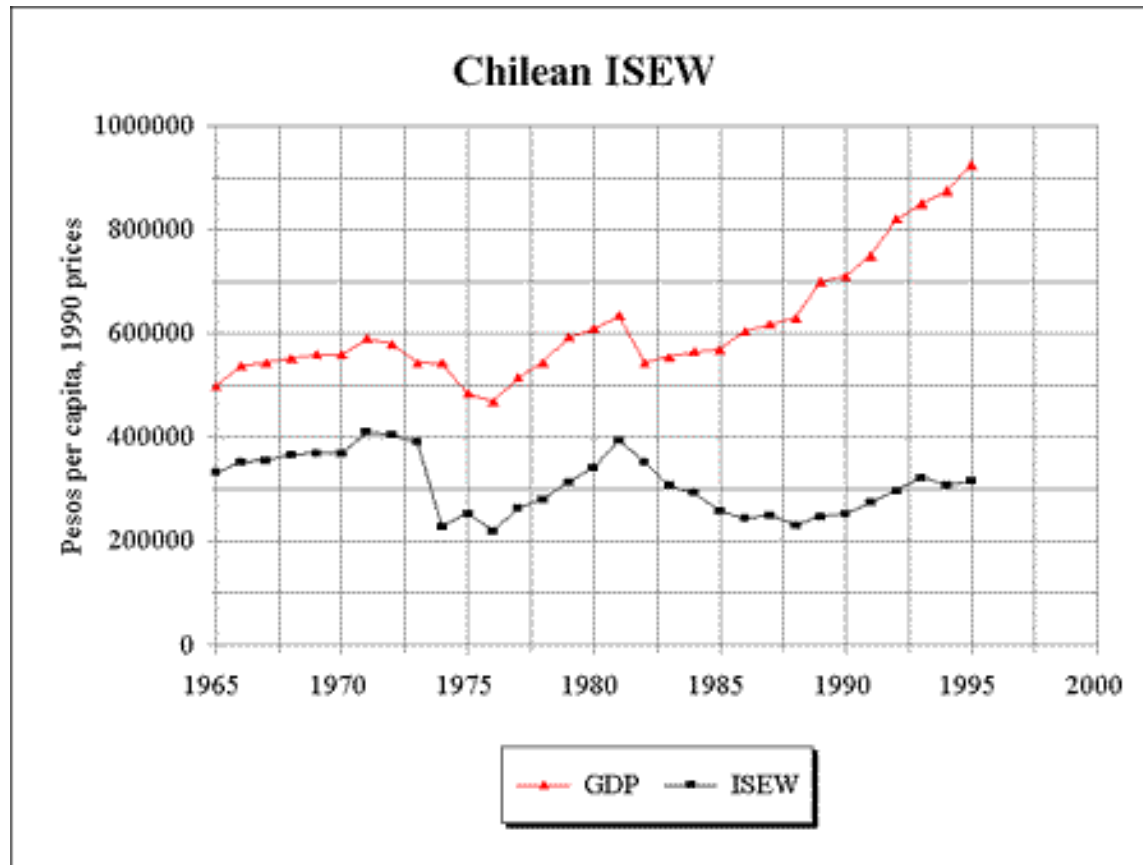
# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...



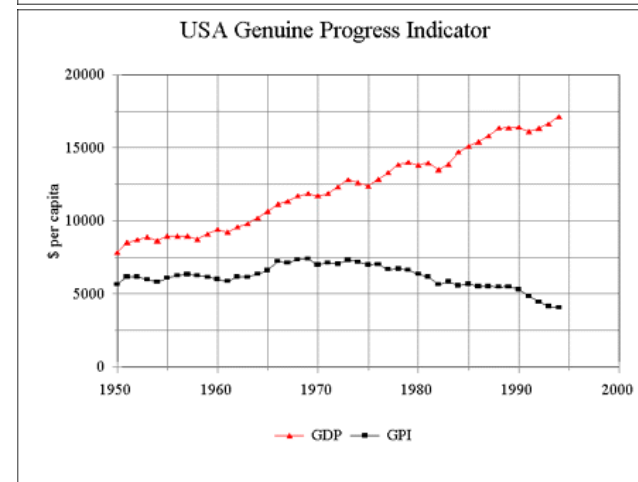
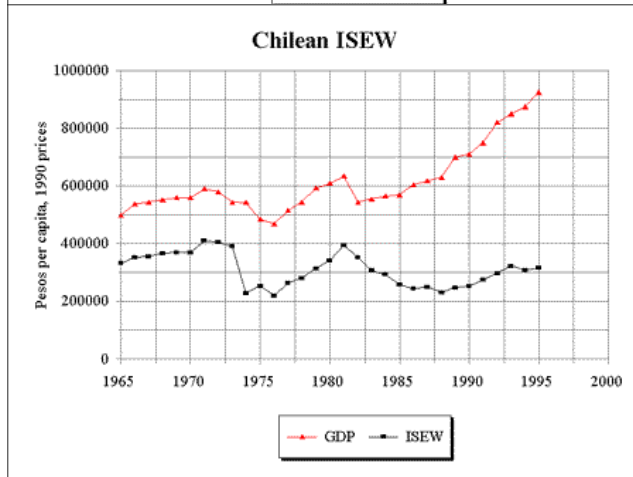
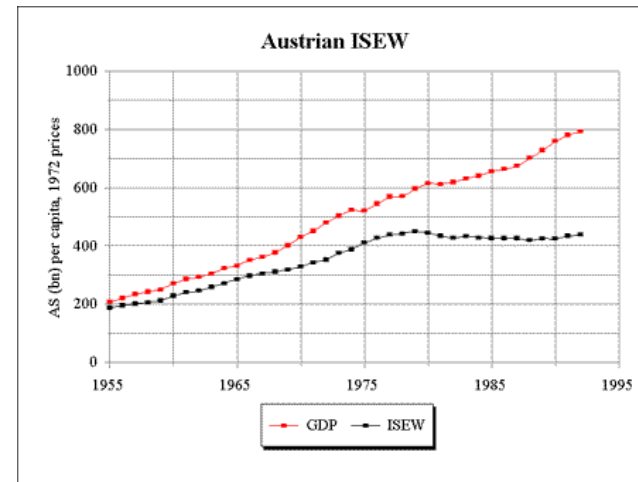
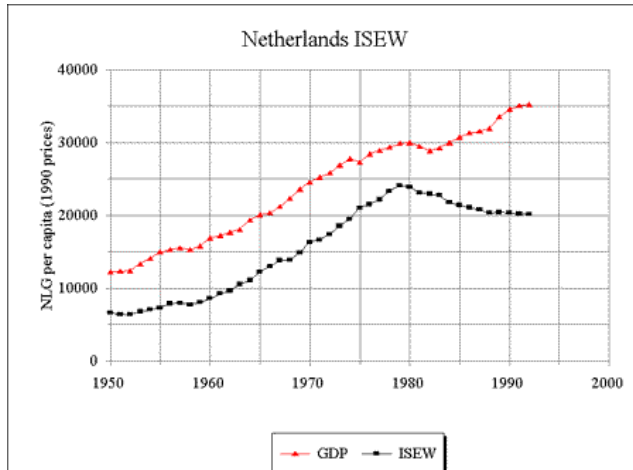
# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...



# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...



# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...



# Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...

Santiago, líder en horas trabajadas  
SANTIAGO, Chile (DPA).

- Un estudio realizado por el banco de inversiones UBS revela que Santiago de Chile lidera el ranking mundial de tiempo trabajado, con 2 mil 244 horas al año.
- “esta situación revela la falta de una política laboral enfocada hacia el logro de objetivos, en vez de privilegiar horas pasadas en la empresa.”
- “Entre otras causas de este fenómeno, se indicó que en el caso de los chilenos, existe presión de los empleadores para que los funcionarios permanezcan más tiempo dentro de la compañía, además del afán de consumo.”

# El Desarrollo Económico y la Calidad de Vida...

## Santiago, líder en horas trabajadas

SANTIAGO, Chile (DPA).- Un estudio realizado por el banco de inversiones UBS revela que Santiago de Chile lidera el ranking mundial de tiempo trabajado, con 2 mil 244 horas al año.

El análisis realizado por UBS, denominado "Precios y ganancias a nivel mundial", se elaboró basado en datos tomados el segundo cuatrimestre del año pasado, a partir de 25 mil encuestas hechas por las oficinas de UBS en 58 ciudades de todo el mundo.

De acuerdo con la investigación reproducida por el diario "La Tercera" de Santiago, a nivel latinoamericano el récord de la capital chilena es seguido por Bogotá con 2 mil 182 trabajadas al año, luego viene Ciudad de México con 2 mil 150, seguido por Panamá con 2 mil 121 y por Buenos Aires con 2 mil 005.

A nivel mundial, el contraste lo ofrecen las ciudades europeas, las que registran el menor número de horas en la oficina. En el primer lugar están los habitantes de París con mil 587 horas anuales, seguidos por los de Berlín con mil 666 horas, Amsterdam con mil 686, Copenhague con mil 687 horas y Francfort con mil 688.

Ante el trabajólico panorama presentado por Santiago y otras urbes del subcontinente, especialistas chilenos y de la Cepal opinaron que esta situación revela la falta de una política laboral enfocada hacia el logro de objetivos, en vez de privilegiar horas pasadas en la empresa.

Entre otras causas de este fenómeno, se indicó que en el caso de los chilenos, existe presión de los empleadores para que los funcionarios permanezcan más tiempo dentro de la compañía, además del afán de consumo.



# Otros antecedentes...

**Cuadro 2.1 Prevalencia de trastornos psiquiátricos graves en la atención primaria**

Ciudades	Depresión a la sazón (%)	Ansiedad generalizada (%)	Dependencia del alcohol (%)	Todos los trastornos mentales (según la CIDI <sup>a</sup> ) (%)
Ankara (Turquía)	11,6	0,9	1,0	16,4
Atenas (Grecia)	6,4	14,9	1,0	19,2
Bangalore (India)	9,1	8,5	1,4	22,4
Berlín (Alemania)	6,1	9,0	5,3	18,3
Groningen (Países Bajos)	15,9	6,4	3,4	23,9
Ibadan (Nigeria)	4,2	2,9	0,4	9,5
Mainz (Alemania)	11,2	7,9	7,2	23,6
Manchester (Reino Unido)	16,9	7,1	2,2	24,8
Nagasaki (Japón)	2,6	5,0	3,7	9,4
París (Francia)	13,7	11,9	4,3	26,3
Rio de Janeiro (Brasil)	15,8	22,6	4,1	35,5
Santiago (Chile)	29,5	18,7	2,5	52,5
Seattle (Estados Unidos)	6,3	2,1	1,5	11,9
Shanghai (China)	4,0	1,9	1,1	7,3
Verona (Italia)	4,7	3,7	0,5	9,8
<b>Total</b>	<b>10,4</b>	<b>7,9</b>	<b>2,7</b>	<b>24,0</b>

<sup>a</sup> CIDI: Composite International Diagnostic Interview.

# Otros antecedentes

- Durante el proceso de desarrollo empeoraría la situación de los trabajadores poco calificados:

rollo. La acumulación de capital nos desplaza hacia una industria basada en los recursos naturales que es más intensiva en capital y produce a gran escala, economizando en trabajo poco calificado que gradualmente es reemplazado por trabajo más calificado. En términos de la Figura N° 1 esto significa desplazarse desde E a D. Este paso mantiene un alto premio para los dueños del capital físico y humano y eleva los retornos para los dueños de los recursos naturales, al mismo tiempo que hace caer relativamente los salarios de los trabajadores poco capacitados (el patrón de desarrollo nos

- Fuente: H. Beyer 2005. Productividad, desigualdad y capital humano: los complejos desafíos para Chile

# La Flexiguridad nórdica

1. alto nivel de movilidad de trabajadores entre empleos;
2. bajo nivel de seguridad del empleo;
3. alto nivel de beneficios de desempleo y de otros subsidios de la seguridad social;
4. políticas activas de mercado de trabajo consolidadas para individuos en el margen del mercado de trabajo;
5. un sistema de educación y de formación establecido, que enfatiza el aprendizaje de por vida;
6. un acuerdo social que involucra a las partes interesadas en el mercado de trabajo.



# La Flexiguridad nórdica

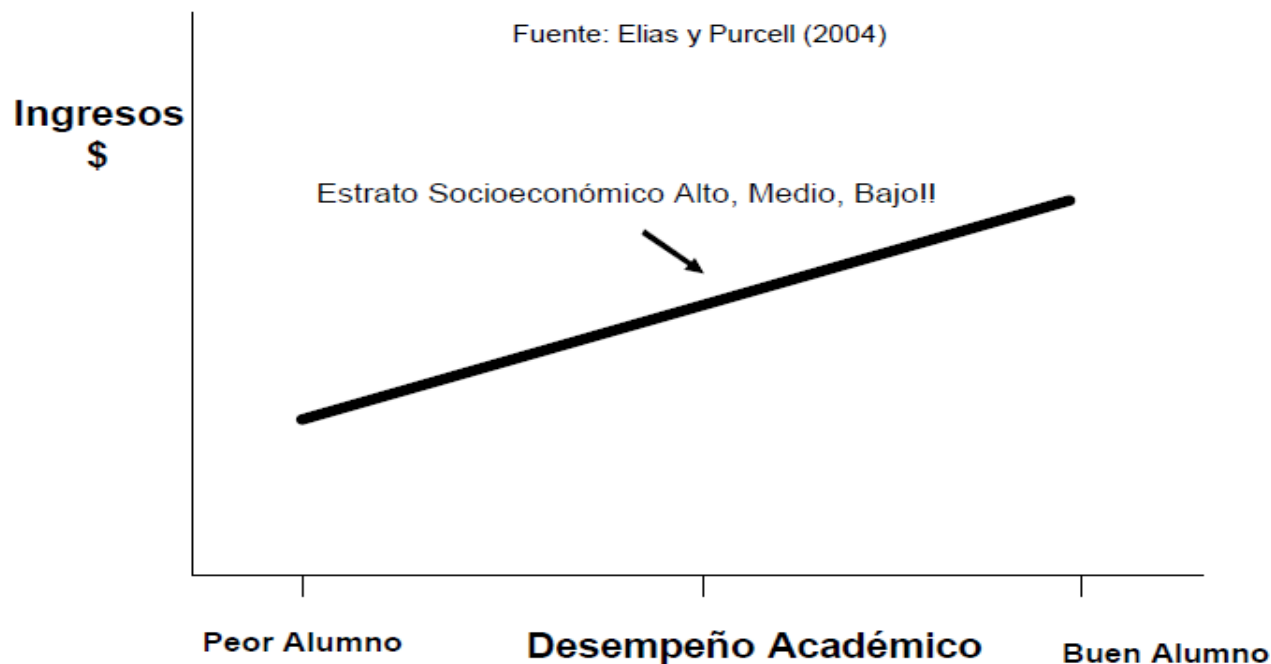
- Se asienta sobre:
  - “Pacto social” sobre la importancia del trabajo y relaciones laborales
  - Alta calificación de los trabajadores
  - Confianza en las relaciones (en general...y en particular las laborales)

# La Flexiguridad nórdica y Chilito...

- Se pretende “copiar” marco regulador desconociendo el “sustrato relacional/conductual” sobre el que funciona el mercado laboral.
- Ej: sustrato de confianza y alta capacitación de trabajadores provee per se elevada flexibilidad (volvemos al tema de la educación)
- El tema de fondo no es la estructura legal...sorry...
- Conclusión...no podría funcionar en Chile:
  - Bajos niveles educativos, discriminación (ausencia de meritocracia), baja capacitación general, poca disposición a acuerdos sociales...etc, etc...

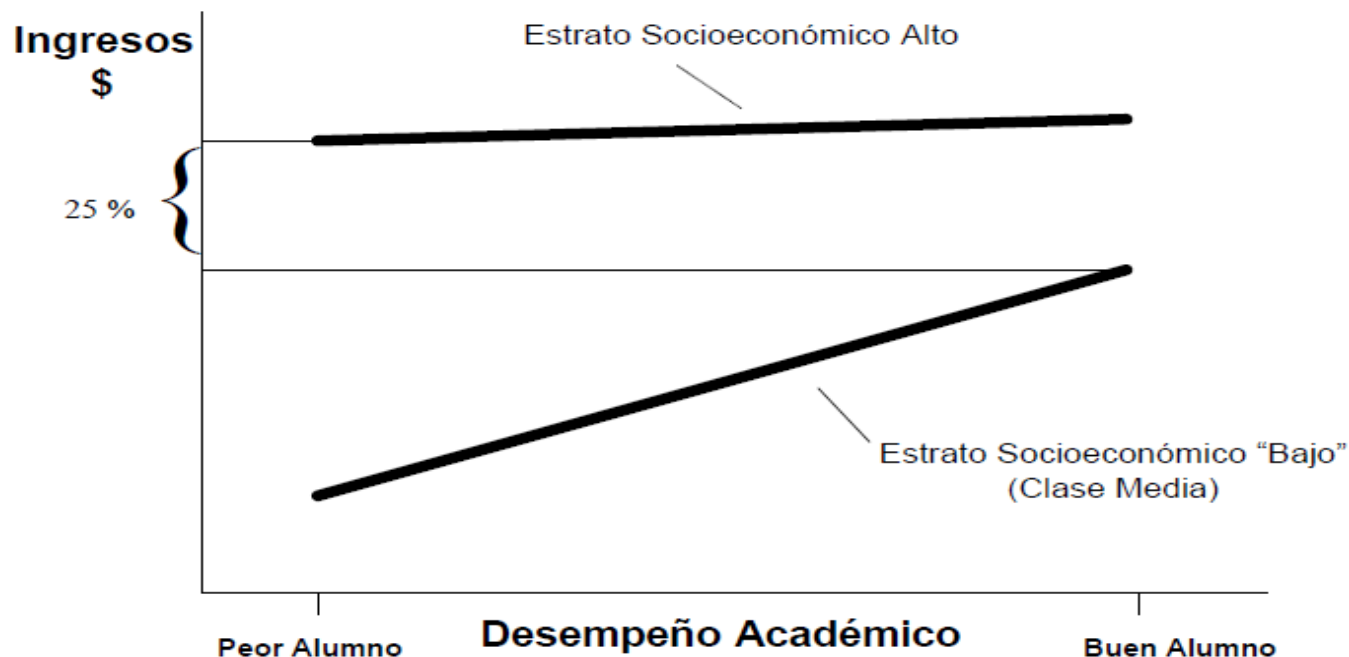
# Otros elementos: salarios, desempeño académico y origen S.E

## Reino Unido



# Otros elementos: salarios, desempeño académico y origen S.E

Fuente: Núñez y Gutiérrez (2004), Departamento de Economía, U. de Chile



# Algunas propuestas

- Concepto de educación para toda la vida
- Adecuación de jornada laboral en períodos mas largos: actualmente en Chile autoriza la DT luego de que se cumplan con varios requisitos. Ej: caso Alemania
- Salario mínimo diferenciado para jóvenes (argumento de productividad)
- Promoción de salarios participativos
- En situaciones de crisis las empresas puedan reducir unilateralmente horas de trabajo (en vez de despedir personal)

