

Buenas Prácticas Laborales en Chile y su Aplicabilidad en Colombia

ARMANDO PADILLA BASTIDAS

Universidad De Bogotá

JORGE TADEO LOZANO

II SEMINARIO INTERNACIONAL EN GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

DRA. CAROLINA CORREDOR OCHOA

ENERO 16 DE 2012

BOGOTA DC - COLOMBIA

RESUMEN

El espíritu de este ensayo consiste en lograr apreciar en grandes rasgos la cultura organizacional en una economía como la Chilena enfocada a las gestión del talento humano y atendiendo los conceptos en los cuales fundamenta su desarrollo económico sin desconocer su normatividad referente a las actividades laborales que definitivamente marcar el pasado y futuro de un conglomerado de personas que dedican su tiempo a laborar y es allí donde conoceremos las buenas prácticas empresariales laborales más comunes y su viabilidad de aplicación en el contexto nacional laboral colombiano.

PALABRAS CLAVES: Gestión, Viabilidad, Normatividad, Conglomerado

ABSTRACT

The spirit of this essay is to achieve roughly seen in the organizational culture as the Chilean economy focused on the management of human talent and attending the concepts on which bases its economic development without ignoring its regulations regarding work activities that definitely mark the past and future of a conglomerate of people who devote their time to work and that is where we will know the most common business practices labor and feasibility of application in the national Colombian labor.

KEYWORD: Management, Feasibility Standards, Conglomerate

Buenas Prácticas Laborales en Chile y su aplicabilidad en Colombia

Es manifiesto el gran avance de la economía Chilena esto en gran medida obedece a las riquezas que ofrece nuestra madre naturaleza en esta área geográfica sobre todo en el sur del continente americano.

Sin embargo las naciones las hace su gente, su pueblo el cual ha tenido que afrontar grandes retos durante la Dictadura de 1973-1990 y como en la vida, las dificultades en este caso se han convertido en oportunidades, oportunidades no solo políticas también económicas y sociales, es desde allí donde pretendemos hacer énfasis en el conocimiento de las buenas prácticas laborales que han logrado ser claves del desarrollo de este país.

Se busca esencialmente una comparación de las prácticas laborales en Chile y Colombia para observar cuales son aplicables a nuestra nación igualmente es imperativo conocer desde que perspectiva abordaremos un tema tan amplio como lo es las buenas prácticas laborales en un país abanderado en desarrollos económicos y urbanísticos reconocidos como lo es Chile, este ensayo se basara en observar un contexto cultural desde el punto de vista de su gente la cual dedica la mayoría de tiempo a trabajar franqueando su economía de forma somera destacando las virtudes de su legislación frente al tema y finalizando con las prácticas laborales “per se” y su aplicabilidad en el contexto laboral colombiano, esto desde la experiencia del autor en el año 2011.

La temática versara sobre las vivencias experimentadas en la ciudad de Santiago de Chile y las múltiples visitas empresariales donde se puede destacar el contacto directo con los

líderes de área de gestión humana o relaciones laborales de cada compañía teniendo una perspectiva parcial aunque no menos real de la situación laboral en Chile.

Es por ello que como fuente de comparación observaremos el código de trabajo Chileno para así distinguir el apoyo intrínseco hacia las buenas prácticas laborales y es por ello que esta perspectiva será abordada desde la realidad laboral chilena en donde sin lugar a duda este frente a mostrado indicadores de gestión a nivel local y nacional de avance significativo vs países del mismo continente.

Sin embargo Chile es un país de elevadas desigualdades, las que en una parte importante se determinan en el mercado del trabajo, además, los ingresos de la mayoría de los hogares se definen en ese mercado por lo que sus condiciones de vida están íntimamente ligadas a su funcionamiento. Por ello es obvio que las políticas públicas no pueden perder de vista el mercado del trabajo al momento de concentrar esfuerzos para elevar el bienestar de los hogares nacionales, considerando además los bajos niveles de sindicalización y de utilización de la negociación colectiva por parte de los trabajadores y trabajadoras en el país.

Una de las políticas que tiene un foco en dicho mercado es la del salario mínimo, este instrumento aspira tanto a corregir eventuales distorsiones en el mercado del trabajo como a elevar las condiciones de vida de los trabajadores menos calificados, hay acuerdo que en el primer ámbito de aplicación del salario mínimo este no sólo no genera desempleo sino que

puede aumentar el empleo y los ingresos de los trabajadores poco calificados. Ello ocurriría, por ejemplo, en presencia de poder o control de la demanda de los empleadores.

Es así que las buenas prácticas no solo emanan del sector privado, el estado enfila baterías para dar soporte y apoyo al desarrollo laboral en este país, por otro lado Como bien lo describe Marleen Rueda-Catry María Luz Vega Ruiz en su escrito 199 Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas el concepto no es absoluto ya que en las Américas, y según la documentación revisada, no parece existir un concepto general de buenas prácticas laborales, aunque de los distintos trabajos y estudios se desprende la idea de que se trata de reflejar ejemplos adecuados y por tanto modélicos en los distintos aspectos del trabajo y el empleo. En el ámbito de la OIT, tampoco existe una definición concreta al respecto, aunque es posible encontrar diferentes documentos y manuales sobre el tema 1 y se han elaborado guías y/o compendios (es el caso de los elaborados por los proyectos de cooperación técnica RELACENTRO, PROMALCO, USDOL Colombia es por esta razón que daremos en este ensayo validez y oportunidad a la reflexión de las experiencias empresariales vividas en la ciudad de Santiago de Chile aunadas a las cátedras recibidas en la universidad Santiago de Chile con respecto a la gestión de las organizaciones y la influencia de el modelo económico de este país que ha optado por el camino de la concertación, visualización de objetivos generales y no particulares y la apuesta a una premisa que interpreto como fronteras abiertas lo cual le ha permitido recibir retroalimentación a nivel

internacional de las buenas practica en todas las perspectivas financiera, económica, laboral y de desarrollo.

Planteamiento del problema.

El tema de análisis será estrictamente una pregunta, ¿Es Viable una homologación de las buenas prácticas laborales chilenas a nuestro sistema laboral colombiano? esto definitivamente tendrá una multiplicidad de respuestas que abordaremos en este documento y obligatoriamente tenemos que hacer referencia a la diferencia de culturas marcadas claramente por los descendientes de cada región y su desarrollo o antecedentes históricos:

Chile ubicado en la parte más meridional de América del Sur y en la zona occidental del mismo, sobre el océano fue la última zona de América en ser ocupada y ciertamente una de las únicas en ser reprimida en su totalidad, se hace referencia a esto porque en su contexto y a diferencia a Colombia no hubo colonización total y por el contrario existió rebelión contra la colonia española, la situación geográfica de Chile apartado de las principales rutas terrestres y marítimas en su época , fue uno de los inconvenientes más graves con que tropezó la colonización de la región. Esto, sumado al constante estado de guerra en que se encontraba la capitanía, convirtieron a Chile en una de las zonas más pobres del Imperio español en América que contrariamente en el periodo de la colonia en Colombia encontraron para algunos el famoso Dorado y donde bajo la represión y la violencia sometieron a la población indígena de aquel entonces.

Sin olvidar que la zona sur del continente por su ubicación geográfica habría sufrido de fuertes azotes de la naturaleza como los sismos de gran magnitud referenciados en la historia, este prefacio de indecentes nos lleva a preguntarnos si ¿definitivamente somos tan diferentes culturalmente a nuestros hermanos chilenos? y es allí donde comenzamos a despejar nuestra pregunta general en donde la idiosincrasia nos marca derroteros que hasta hoy parecen tan diversos.

La economía y/o desarrollo económico y el éxito de Chile deslumbra a más de un ciudadano latinoamericano que tiene ansias de progreso y de integración al mundo, aunque muchos políticos se nieguen a revisar la experiencia que marcó el comienzo de una nueva etapa de consolidación política y económica del país como el modelo más cercano al primer mundo.

Que a los vecinos de la región no le queden dudas de que Chile se convirtió en el país más exitoso de Latinoamérica, con un crecimiento importante y con una economía basada en la apertura al mundo que le permite negociar con los mercados más importantes, los aciertos de la Concertación que gobierna al país son muchos pero definitivamente la protección a su fuerza laboral, a su gente por intermedio de hacer coercitiva la ley per se a favor del empleado y no del empleador o como lo es llamado en Chile el patrono.

La apertura a otros países convirtió al profesional chileno en apetecido a nivel internacional y la obra de mano no calificada es bien remunerada al interior del país, a diferencia de Colombia la cual por su problemática ya superada mediáticamente como lo son los

conflictos armados, poca fe en la inversión internacional por temas de estabilidad y otros que conllevan a que la mano de obra no calificada sea subestimada y la calificada es insuficiente por las pocas plazas abiertas laboralmente es por ello que el estudio o desarrollo intelectual se ha convertido en un lujo en Colombia.

Ahora bien continuamos avanzando en la solución de nuestra pregunta inicial enfocados en las reglamentaciones nacionales o leyes que rigen a cada país de una manera somera pero que en su momento nos dará la clave para conocer si es o no posible aplicar buenas prácticas laborales de un país a otro y es aquí cuando hago referencia al código laboral Chileno de donde emanan las disposiciones que el gobierno declara para temas relacionados con el trabajo y sus actores en esencia, para el gobierno chileno las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona también son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación estas son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Para la legislación colombiana tenemos su esencia en una finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Así pues respecto a las diferencias son marcados los conceptos donde si bien se busca un equilibrio es notorio la protección directa que realiza la legislación chilena a su trabajador, empleado y fuerza laboral en cambio la legislación colombiana versa sobre igualdad y equilibrio entre las partes lo cual no obedece a una realidad mundial donde por su naturaleza es fácil entender que el mas fuerte de una relación laboral es el empleador o patrono.

En este punto del documento en cuestión hemos ya alcanzado varias perspectivas como lo son la cultural, la económica, la legal o normativa y es por ello que el paso a seguir será adentrarnos al corazón de este ensayo y así daremos respuesta paulatinamente a nuestra pregunta inicial observando en primer plano las buenas practica laborales en las visitas empresariales realizadas en Chile, allí se observa un sistema de relaciones laborales fundamentalmente soportado en el reglamentación laboral sin discriminación ni repudio por pertenecer a este así que la legislación fomenta las buenas prácticas y apoya al trabajador eficiente y productivo sin sobreproteger al empleador que al fin de cuentas es el actor fuerte en la relación laboral, estos dos se convierten en actores sociales generando una administración real del trabajo y propendiendo por la justicia del trabajo.

ahora bien siendo más precisos desde la observación en las empresas visitadas nuestros expositores hicieron referencia constante en la negociación colectiva donde prácticamente se regulan casi todos los aspectos con respecto a las condiciones de trabajo y la flexibilidad

de los mismo para lograr en si mayor productividad y mejorar la calidad de vida para los trabajadores o empleados

Se observa también una marcada tendencia a la negociación salarial en el interior de la empresa respetando los topes de los mínimos establecidos por la ley y con contratos de trabajo que generan confianza y estabilidad sin dejar a un lado la implementación de mecanismos de autocomposición para la solución de conflictos en el seno de la empresa basados y con referente a la legislación la cual está fundamentada en la equidad.

Por otro lado permite de una manera más eficiente que las organizaciones o empresas generen alianzas estratégicas debido a sus múltiples tratados de libre comercio y el gobierno central apoya la política de frontera abiertas con casi todos los países del mundo y así generar mayor oportunidad de crecimiento a la industria o gremios.

Así pues nos acercamos cada vez más a las respuesta de nuestra pregunta inicial sin antes traducir en palabras la realidad de nuestro entorno o realidad laboral en Colombia donde los preceptos de protección al empleador y/o capital extranjero puesto en Colombia se convirtieron en un verdadero dolor de cabeza para el trabajador colombiano ya que este se ve expuesto a trabajos mal remunerados a legislación favorable en su mayor parte al empleador y donde los porcentajes de incremento del salario mínimo legal vigente generalmente lo decide el gobierno a pupitrazo limpio, donde no hay concertación laboral y donde pertenecer a un sindicato es mal visto de manera general.

Es válido preguntarse ¿por qué no profundizamos en los preceptos nacionales colombianos sobre este tema? Para tal efecto esta respuesta radica en que el lector pueda hacerse una idea desde su entorno laboral o simplemente consultando específicamente en sus propias vivencias personales. La idea es poder esgrimir con un conocimiento de causa la mayor cantidad de buenas prácticas observadas en Chile para dejar caminos abiertos a una futura investigaciones o simplemente generar las expectativas suficientes para disponerse a someter a consideración para un análisis personal teniendo como premisa el desconocimiento de otras culturas o sociedades desde el punto de vista laboral.

Dejo a consideración del lector la oportunidad que a partir del análisis realizado se originen comparaciones de tipo conceptual, inicialmente desde el fondo y luego desde la forma y es por ello que me atrevo a expresar que si las condiciones laborales no son acompañadas, protegidas, gestionadas y reglamentadas por el gobierno nacional no lograremos incorporar las buenas prácticas claves como la concertación laboral y flexibilidad en el sentido amplio de la palabra a todo nivel de manera multiplicadora es por ello que las buenas prácticas laborales deben tener un modelo o metodología que impacte no solo al trabajador si no también al empleador para que se estimule su crecimiento reflejado en dividendos bajo políticas de equidad, bienestar y desarrollo todo esto sin olvidar la virtud y oportunidad que existe en nuestra legislación colombiana que

aunque desactualizada presenta una equidad que de ser llevada al plano de lo real sería la punta de lanza para lograr un cambio sustancial en los aspectos laborales en Colombia.

Conclusiones.

En este aparte del documento deseo ser lo más ácido posible porque solo al enfrentarse a los peores escenarios nos obliga a observar alternativas o contingencias que procuran mejora o mitigación del impacto frente a realidades como la colombiana que desde mi punto de vista observo grandes oportunidades no solo en el ámbito económico o social sino también en los aspectos reglamentarios y evaluables ya que utilizando un lenguaje coloquial lo que no se mide no se controla y lo que no se controla no funciona formule una pregunta la cual consiste en ¿sería factible la creación de un compendio de buenas prácticas laborales bajo estándares de calidad y viabilidad y luego ser incorporadas en nuestro código sustantivo del trabajo? O por lo menos concentrar esfuerzos en motivar por medio de la legislación la utilización o validez de buenas prácticas laborales a nivel local e internacional y su veracidad o eficiencia en las relaciones laborales bajo un modelo de evaluación, esto lo dejo bajo la consideración y evaluación del lector sin antes concluir que para lograr aplicar a un sistema laboral colombiano buenas prácticas laborales en este caso las correspondientes o aplicadas actualmente en Chile necesitamos un escenario propicio para ello desde el ámbito legal, económico, cultural y sobre todo desde la perspectiva de la equidad y protección del trabajador su desarrollo y progreso bajo el concepto que

independientemente cual sea el vínculo laboral la parte a proteger y estimular se la del trabajador o empleado todo esto enmarcado en un proceso de cambio liderado por y desde los trabajadores y sus agremiaciones sindicales bajo liderazgo del ministerio de protección social.

Bibliografía y Referencias.

- ✓ Centro de consultas laborales Contrato de trabajo Jornada de Trabajo Descansos Remuneración Feriado Protección a la Maternidad Reglamento Interno Capacitación Protección al Trabajador Terminación de Contrato Información [en línea] [consultado el 2 de enero de 2012]. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22869.html>
- ✓ Información por públicos Trabajadores empleadores y sindicatos Información [en línea] [consultado el 2 de enero de 2012]. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>
- ✓ RUEDA-CATRY, Marleen, VEGA RUIZ, Maria Luz. (2005). Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en Las Américas. En: Oficina Internacional del Trabajo [en línea] [consultado el 4 de enero de 2012]. Disponible en http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/doctrab/dt_199.pdf
- ✓ Actualidad y análisis Información [en línea] [consultado el 2 de enero de 2012]. Disponible en <http://www.gobiernodechile.cl/>
- ✓ Perspectiva económica [en línea] [consultado el 5 de enero de 2012]. <http://www.bolsadesantiago.com/index.aspx>
- ✓ Aplicación al texto general Diccionario de la real lengua española [en línea] [consultado el 5 de enero de 2012]. <http://buscon.rae.es/drae/>
- ✓ Cowan, K., A. Micco, A. Mizala, C. Pagés y P. Romaguera Un Diagnóstico del Desempleo en Chile. Banco Inter americano de Desarrollo, 2005

- ✓ Asociaciones Gremiales y empresariales [en línea] [consultado el 13 de enero de 2012].http://www.prochile.cl/servicios/empresas_de_apoyo.php
- ✓ El milagro chileno Edición i (Argentina)18 de junio de 2004 [consultado el 13 de enero de 2012] http://www.cadal.org/prensa/nota.asp?id_notas=660
- ✓ Código sustantivo del trabajo colombiano [consultado el 13 de enero de 2012] http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html
- ✓ Aspectos culturales [consultado el 13 de enero de 2012] <http://www.chile.com/>