

## **El modelo danés y la paradoja chilena**

**Alexis Guardia B.** 13 Marzo 2007

En el año 1993 Dinamarca con una economía pequeña y abierta y habiendo alcanzado ya a esa fecha un alto grado de desarrollo, introdujo importantes reformas al mercado del trabajo. Tales reformas, dieron origen al conocido “modelo danés”, y un referente importante para la socialdemocracia europea frente al modelo anglosajón. En particular cuando se trata de asumir los desafíos propios de la globalización y el progreso técnico.

El modelo danés se apoya en tres pilares básicos: primero, una reglamentación flexible en lo que se refiere a contratos y despidos, basada en los acuerdos suscritos entre trabajadores y empleadores; segundo, un sistema desarrollado de protección del los desocupados, y por último una política activa del mercado del trabajo destinada a formar a los demandadores de empleo y a permitirles adquirir nuevas calificaciones. La combinación de estos tres pilares es lo que se conoce con el neologismo de flexisecurity (en inglés) y flexisecuridad (en español). En la práctica los daneses viven una situación en la que los empleadores tienen un amplio margen de libertad para despedir según sus necesidades; pero, en contrapartida los desocupados reciben un seguro de desempleo durante cuatro años, equivalente para los salarios más bajos al 90% de su ingreso en actividad y desciende progresivamente hasta 50% para los salarios más elevados. Simultáneamente existe una “oferta de activación” que comprende: capacitación, stage en empresas, contratos subsidiados en el sector público o privado, prestación larga de conversión, etc. La activación no es sin embargo, universal: la parte de los beneficiarios de prestaciones en “activación” es alrededor de un tercio para los desocupados de más de un año. Sin embargo, en la ausencia de activación, un sostén generoso al ingreso y de larga duración esta asegurado. De esta manera el mercado del trabajo no se caracteriza por la seguridad del empleo es decir guardar su puesto de trabajo tanto tiempo como sea posible, sino por la capacidad a formarse para las nuevas oportunidades de empleo que no faltan de presentarse en un mercado de trabajo dinámico. Más aún, el éxito de este modelo existe gracias a la voluntad de las organizaciones sindicales de concentrarse sobre el desarrollo de las competencias de los asalariados más que sobre la seguridad del empleo. Esto significa que el sistema no esta hecho para evitar el desempleo, sino para permitir a los demandadores de empleo reencontrar un trabajo aumentando su empleabilidad.

El resultado de esta situación es que Dinamarca desconoce el trabajo precario y registra una de las más bajas tasa de desempleo de la Unión Europea (4,4%) y en particular para los jóvenes. Además, menos de un cuarto de los demandadores de empleo están con más de 12 meses de desempleo en circunstancias que en la Unión Europea ese promedio es de 40%. Por ultimo, el mercado del trabajo danés posee un gran dinamismo, con una rotación de los empleos muy elevada, casi un tercio de los asalariados cambian de empleo cada año. Para las empresas es cómodo separarse del personal pues los procedimientos son muy flexibles. Luego la antigüedad en el empleo es uno de los más débiles de los países europeos (menos de 8 años en Dinamarca contra más de 10 años en Francia).

Así el modelo danés reúne a los otros países nórdicos por su alto nivel de protección social; de otra parte, el se inspira del modelo anglosajón, con su elevado grado de flexibilidad. Sin embargo, este modelo es una invención socialdemócrata y no liberal como a menudo se piensa, pues contiene todas las características que fundan el estado de bienestar, entre otras, una tasa de sindicalización de 80% de los asalariados y lo que es tanto o más importante, el hecho de que alrededor de un 85% de los asalariados tienen negociaciones colectivas. Recoge también al igual que el resto de las experiencias socialdemócratas escandinavas, dos hechos de importancia. Primero, el movimiento sindical desde hace década transita por el camino de buscar compromisos y soluciones negociadas con los empleadores, podríamos decir que ha desarrollado una aversión por la confrontación; y los empleadores tampoco están por la confrontación pues ven en la negociación colectiva la solidez de su propia expansión. Segundo, existe en estos países una elevada presión fiscal (peso relativo de los impuestos sobre el PIB) y que para el caso de Dinamarca se ubica en el 49,6%. No obstante esta elevada presión fiscal los países nórdicos y Dinamarca en particular figuran a la cabeza de la competitividad mundial; en efecto según el ranking de World Economic Forum(2005) Finlandia encabezaba la lista, delante de Estados Unidos, seguido de Suecia y Dinamarca. Luego, es posible asociar Estado de Bienestar con competitividad.

Ahora bien, ¿es posible importar esta experiencia? o ¿que puede aprender la economía chilena de la experiencia danesa en este campo específico del mercado de trabajo? Evidentemente nunca una experiencia es extrapolable debido a su historia, a su entorno cultural y a la institucionalidad propia a la que da origen. Sin embargo, esta experiencia trasciende las especificidades nacionales cuando resuelve a su manera un problema de orden general planteado en todas partes, es decir la adaptabilidad de las empresas a la intensificación de la competencia que genera la globalización de un lado, y la seguridad demandadas por los asalariados del otro. Cada país se dará la institucionalidad más adecuada para resolver este difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Estar más cerca de una solución a la danesa significa estar más cerca de la tradición socialdemócrata que de la tradición anglosajona que confía más en los equilibrios macroeconómicos, muy poco en las políticas activas de empleo y con una baja cobertura de protección social.

En el caso de Chile y específicamente tratándose de las relaciones laborales, nos encontramos lejos de la tradición socialdemócrata. Después de dos ciclos de reformas laborales tenemos que solo un 7,9% (2004) de los asalariados negocian colectivamente y la tasa de sindicalización es del orden del 12%, similar a la de los Estados Unidos donde los contratos se cumplen rigurosamente. El movimiento sindical devanea entre la cooperación y el conflicto. El empresariado se siente cómodo en esta situación, sobretodo que en ellos sigue predominando una cultura de la confrontación desarrollada hasta un extremo durante el régimen militar. A los partidos de la Concertación no les interesa desarrollar el movimiento sindical en el sentido socialdemócrata, prefieren impulsar un Estado asistencial que no es lo mismo.

La “flexiguridad” a la chilena es muy difícil que tome cuerpo institucional, y no porque su economía tenga solo 8000 dólares per cápita y no 30.000 como Dinamarca, o porque no exista una cultura luterana en nuestro país. La razón está en el tipo de organización socio-económica que el país registra y la ausencia de un diálogo a gran escala entre empleadores y trabajadores para resolver la compleja

ecuación de flexibilidad con seguridad.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios “Miguel Enríquez”, CEME:  
<http://www.archivochile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.)

Envía a: [archivochileceme@yahoo.com](mailto:archivochileceme@yahoo.com)

**NOTA:** El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile y secundariamente de América Latina. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores, a quienes agradecemos poder publicar su trabajo. Deseamos que los contenidos y datos de documentos o autores, se presenten de la manera más correcta posible. Por ello, si detectas algún error en la información que facilitamos, no dudes en hacernos llegar tu [sugerencia / errata..](#)

© CEME web productions 2003 -2007