

COLUMNA DE OPINIÓN

Empleo y grandes empresas

Las cifras de desempleo —aunque han mejorado en los últimos meses— siguen siendo preocupantes y quienes más las sufren son los mismos de siempre: aquellos que tienen menos oportunidades, menos redes y, por ende, menos posibilidades de encontrar un trabajo decente. Según el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, en octubre hubo un tibio aumento del empleo, alcanzando 285 mil nuevos puestos de trabajo respecto del mes anterior. De ellos, apenas el 28% corresponde al sector más vulnerable: las mujeres.



Por
 María Isabel Vial

Los planes de reactivación económica del Estado no son suficientes. Todos debemos tomar conciencia y vislumbrar un camino posible. La gran empresa —organización de personas que, desde lo económico y social, busca

satisfacer las necesidades de las personas— debe asumir un rol de liderazgo en esta crisis. Estas empresas entregan trabajo directo a más del 50% de la fuerza laboral, sin incluir las empresas contratistas, y tienen la oportunidad de proteger y dinamizar el empleo.

La posibilidad de mantener o aumentar el personal en las empresas puede tener múltiples impactos positivos. Puede abrir espacios a la innovación, a la diversificación de la operación o a impulsar proyectos que hayan estado paralizados. También puede ser el momento para capacitar en funciones diferentes a trabajadores cuyo trabajo no se puede realizar de forma remota. Para ello, es importante que ese aprendizaje se dé desde el diálogo, de modo que la reconversión momentánea o definitiva sea una oportunidad de

crecimiento laboral.

Por otro lado, las empresas pueden fortalecer sus relaciones laborales al proteger el empleo, a través de distintas herramientas. La Encuesta de Dirigentes Sindicales 2020 de la Fundación Carlos Vial Espantoso revela que las empresas que han podido desarrollar medidas orientadas a la mantención del empleo y el cuidado de la salud de sus trabajadores han contado con altos grados de satisfacción de sus colaboradores. Cuando ellos se involucran en el diseño e implementación de prácticas laborales, las empresas generan espacios virtuosos de diálogo y colaboración. La participación de sindicatos y comités paritarios ha sido fundamental.

Las empresas contratistas son otra fuente de empleo cuya subsistencia —en mayor o menor grado— depende de una gran empresa. Es una oportunidad de crear lazos a largo plazo, enriquecer la relación entre las partes e impulsar certidumbre donde hoy existe mayor precariedad y vulnerabilidad.

Asegurarles la fuente laboral a trabajadores que muchas veces se identifican como propios, puede ser un comienzo para engrandecer el capital social de estas organizaciones.

El llamado a las grandes empresas es a asumir el liderazgo que la sociedad les impone. Es un imperativo ético y moral salir fortalecidos de la crisis, no paralizarse, y aprovechar esta oportunidad para reimpulsar una nueva forma de hacer y ser empresa: con creatividad, empuje, liderazgo y diálogo. En el centro de ese nuevo desarrollo deben estar los trabajadores; las empresas, por su parte, deben ser agentes de cambio y puentes para un crecimiento colaborativo y justo. Después de todo, no es lo mismo ser una gran empresa que simplemente una empresa grande.

Es un imperativo ético y moral salir fortalecidos de la crisis.