

Las (In) Flexibilidades del Mercado Laboral chileno

Marcela Peticara (*)

Jorge Rodríguez Grossi (**)

Desde hace ya varios años, con cierta periodicidad (y para ser más precisos, cerca de las elecciones) se pone en el tapete la necesidad de reformar algunas instituciones laborales, en aras de “flexibilizar” la economía y aumentar el nivel de empleo.

Como imagen la “flexibilidad” se asocia a mayor precariedad, más beneficios para los empresarios y menores salarios para los trabajadores. Salvo por la ley de subcontratación, poco se ha discutido en el Congreso acerca de los beneficios y/o problemas asociados a algunas instituciones del mercado laboral chileno (indemnizaciones, modalidades de contratación, salarios mínimos, regímenes especiales).

Con la intencionalidad de no tocar algunas instituciones emblemáticas del mercado laboral se han introducido parches a la legislación, pero es mucho más eficiente atacar la base del problema. El debate está muy ideologizado, y no nos hemos dado el espacio para discutir ni siquiera la posibilidad de introducir algunas reformas al mercado laboral. Por ejemplo, no estaríamos hablando de “subcontratación” si no tuviéramos un régimen tan oneroso de indemnizaciones. No necesitaríamos “legislar” para que las empresas pagaran igual sueldo a hombres y mujeres si modificáramos las leyes que justamente hacen a hombres y mujeres “desiguales” a los ojos de los empleadores.



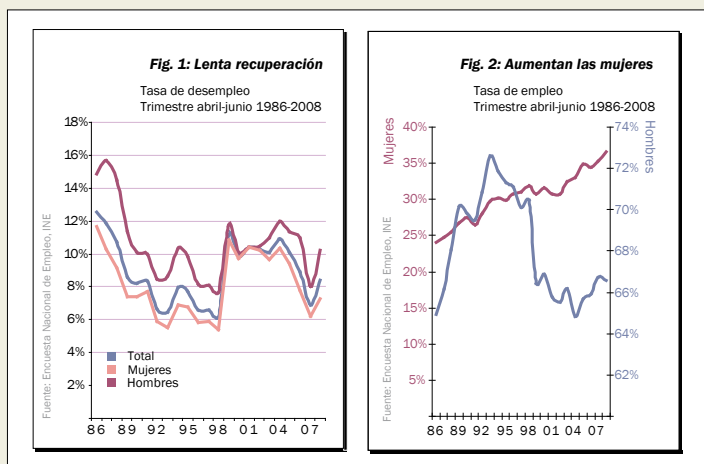
(*) Profesora Facultad Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado. Ph.D. en Economía, University of Texas A&M.

(**) Decano Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado. M.A. in Latin American Development Studies, Boston University. Master en Economía, Boston University.

En este trabajo se describen algunas instituciones emblemáticas en cuatro áreas de la regulación laboral chilena (salario mínimo y flexibilidad salarial; flexibilidad régimen de contratos; legislación pro-mujer; flexibilidad de la jornada laboral) y se analizan los efectos potenciales que dichas legislaciones tienen sobre el nivel y estructura del empleo. A continuación se propone una serie de cambios que deberían instrumentarse para mejorar el funcionamiento del mercado laboral en Chile y aumentar la empleabilidad de grupos más vulnerables.

(In)flexibilidad e institucionalidad del mercado laboral chileno

No es extraño que la situación laboral genere preocupación en el mundo político. Luego de un período de relativa bonanza en los 90, sobrevino la crisis asiática y en menos de un año (durante 1998) la tasa de desempleo casi se duplicó: pasó de aproximadamente seis a once por ciento. La recuperación ha sido lenta. Luego de casi 10 años, la tasa de empleo masculina aún no se ha recuperado, aún cuando la tasa de empleo femenina ha aumentado sensiblemente.



Además de la caída en la tasa de desempleo agregado, algunos hechos estilizados (de los últimos 20 años) del mercado laboral chileno apuntan a:

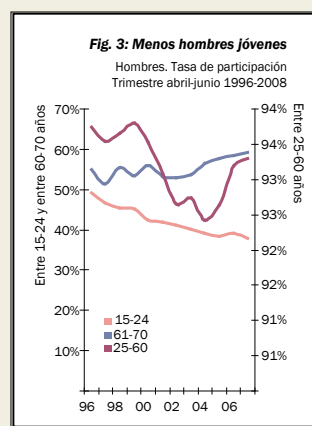
- Aumento en la tasa de participación laboral femenina e inclusive aumento en sus niveles de empleo
- Aumento en la tasa de rotación entre empleos. La distribución de nuevos empleos tiende a concentrarse en trabajos a

1) Edwards, S. y Cox-Edwards, A. "Reformas económicas y mercados laborales. Aspectos relativos a políticas y lecciones derivadas del caso chileno." Estudios Públicos, 2000, 78(Otoño), pp. 45-100.

2) Howell, D. R.; Baker, D., et al. "Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence." Capitalism and Society, 2007, 2(1), pp. 1-71.

plazo o con contrato por obra. Esta tendencia es transversal a todos los niveles de calificación, pero en particular se da entre jóvenes y trabajadores de bajo nivel educativo.

- Reducción en la tasa de participación masculina. Sapelli (2007) nota que la tasa de participación masculina presenta una clara tendencia a la baja en el período 1986-2008. Esta tendencia está liderada por una caída en la tasa de participación de hombres jóvenes (15-24 años), consistente con los aumentos en las tasas de acceso a estudios superiores.



- Las tasas de desempleo son particularmente altas entre los jóvenes y trabajadores de baja calificación. Esta situación ha tendido a acentuarse en los últimos años.

En general, se ha observado que tanto después de las crisis (como la de 1982, o la de 1998) la economía chilena ha tolerado niveles particularmente altos de desempleo aun con altas tasas

de crecimiento del producto. Entre economistas y políticos existe la percepción de que frente a un shock existe un ajuste rápido al "alza del desempleo", pero el ajuste (a la baja) en la fase expansiva es muy lento.

Y así como algunos economistas "bendicen" las reformas laborales de inicios de los ochenta y noventa y les adjudican el "éxito chileno" durante toda la década del noventa¹, luego de la crisis asiática más de una voz se alzó para señalar las "inflexibilidades" del mercado laboral chileno que impidieron un rápido ajuste del mercado laboral.

¿Qué tan malas instituciones laborales tiene Chile? ¿Qué tan importantes son las ellas a la hora de explicar no sólo los niveles de empleo en la economía, sino la velocidad de ajuste frente a shocks y quiénes se constituyen en ganadores y perdedores?

Un estudio relativamente reciente² cuestiona que la literatura sobre mercado laboral y el nivel de empleo (o desempleo) tiende a estar "teñida" de cierto dogmatismo y confunde correlaciones con relaciones causales, concluyendo que mayor

proteccionismo genera mayor desempleo. Los autores argumentan que en definitiva las historias de “éxitos” y “fracasos” son más bien producto de una conjunción de “buenas prácticas” y contextos económicos favorables, y que hay que tener evidencia muy contundente para proponer cambios en la legislación laboral que erosionen el bienestar de ciertos grupos demográficos sin estar seguro de que los beneficios superan los costos.

La evidencia empírica existente para Chile apunta a que si bien regulaciones laborales más proteccionistas no necesariamente reducen el nivel de empleo o aumentan el nivel de desempleo total, ciertas instituciones laborales (salarios mínimos, régimen de indemnizaciones, por ejemplo) sí tienen importantes efectos sobre la composición del empleo: tienden a reducir las tasas de empleo de jóvenes y trabajadores de baja calificación a favor de trabajadores más experimentados (edades más avanzadas) y más calificados. Esto es, fomentaría la creación de un “sector protegido” a expensas de mayor desempleo o mayor informalidad en los desprotegidos. La evidencia encontrada para Chile³ y otros países de Latinoamérica⁴ en particular establece que ciertas instituciones diseñadas para proteger a segmentos vulnerables del mercado laboral (jóvenes, mujeres, trabajadores pobres) son altamente ineficientes y terminan aumentando la desigualdad al reducir la demanda por trabajo y al perjudicar a ciertos tipos de trabajadores, como jóvenes y mujeres. Al mismo tiempo, contribuyen a la segmentación del mercado laboral y aumentan el tamaño del sector informal, que termina poblado principalmente por trabajadores de baja productividad.

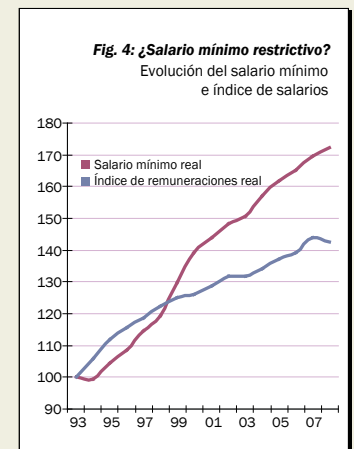
Salario mínimo y flexibilidad salarial

Cada año, cerca de julio, viene el período de negociación para la fijación del salario mínimo. El salario mínimo a julio de este año es de \$160 mil, insuficiente para mantener a una familia

de cuatro integrantes fuera de la pobreza. Por eso no se puede dejar de estar de acuerdo con afirmaciones de parlamentarios que llamaron a aumentar el salario mínimo de tal manera de “recuperar al menos lo que se ha perdido con la inflación”⁵ cuando las peticiones originales incluían un salario mínimo de 165 mil pesos. Pero lo cierto es que la tendencia creciente del salario mínimo ha inclusive superado la de los salarios reales (ver gráfico), lo que ha llevado a muchos analistas a sugerir que el salario mínimo se ha vuelto muy restrictivo por cuanto su tasa de crecimiento ha superado ampliamente la tasa de crecimiento de la productividad de la mano de obra. Por ejemplo, Cowan et al (2005)⁶, estiman que seis por ciento de los asalariados totales se vio afectado por los aumentos de salario mínimo entre 1997 y 2000. Este porcentaje aumenta a 13% si se consideran asalariados de bajo nivel educativo y baja experiencia laboral⁷.

La efectividad del salario mínimo está sujeta a cumplimiento, pero también depende de la factibilidad que un cierto trabajador pueda obtener empleo. Esto es, aumentos del salario mínimo pueden potencialmente reducir la tasa de empleo y por consiguiente, el nivel de ingresos de las familias de menores recursos:

justamente el efecto opuesto a lo que se intenta. Existe abundante literatura que evalúa el impacto del salario mínimo sobre el nivel y composición del empleo en distintos países. Mientras que dos influyentes economistas, David Card y Alan Krueger (1995)⁸ sostienen que el salario mínimo no incide sobre el nivel de empleo, otros autores sí encuentran que afecta el nivel de empleo de los jóvenes y de los trabajadores



3) Edwards, S. y Cox Edwards, A. “Reformas económicas y mercados laborales. Aspectos relativos a políticas y lecciones derivadas del caso chileno.” Estudios Públicos, 2000, 78(Otoño), pp. 45-100, Montenegro, C. y Pages, C. “Who benefits from labor market regulations? Chile 1960-1998,” National Bureau of Economic Research, Inc, 2003.

4) Heckman, J. y Pages, C. “Law and employment: Lessons from latin america and the caribbean,” National Bureau of Economic Research, Inc, 2003, Micco, A. y Pagés, C. “The economic effects of employment protection: Evidence from international industry-level data,” Institute for the Study of Labor (IZA), 2006. Botero, J.; Djankov, S., et al. “The regulation of labor.” The Quarterly Journal of Economics, 2004, 119(4), pp. 1339-82.

5) Declaraciones de Carlos Larraín a Radio Universidad de Chile. Publicado en “Enfoque: la lucha por el salario mínimo”, 16 de Junio 2008. Publicado el 16 Jun 2008

6) Cowan, K.; Micco, A., et al. Un diagnóstico del desempleo en Chile. Santiago: Centro de Microdatos, Universidad de Chile - Imprenta Salesianos, 2005.

7) Al año 2006, 384 mil trabajadores sobre un total de 4 millones de asalariados con jornada completa percibían ingresos inferiores o iguales al salario mínimo.

8) Card, Katz y Krueger Card, D. y Krueger, A. Myth and measurement: The economics of the minimum wage. Princeton University Press, 1995. Los autores no encuentran efectos significativos para USA. La crítica a este trabajo se centra sobre el hecho de que el salario mínimo en USA es muy bajo en relación al salario medio y en debilidades de los datos utilizados.

restringidos por el nivel del salario mínimo⁹.

Maloney y Nuñez (2003)¹⁰, a partir de un estudio para países latinoamericanos, concluyen que Brasil y Chile poseen a esta fecha los niveles de salarios mínimos más restrictivos del cono sur, inclusive con respecto a Argentina y Uruguay, países altamente regulados. En un estudio específico para Chile, Montenegro y Pages (2003)¹¹ brindan evidencia de cómo la imposición de salarios mínimos y otro tipo de protecciones laborales habrían tenido claros efectos negativos sobre la inserción laboral de jóvenes y trabajadores menos calificados, e inclusive habrían dificultado la entrada de las mujeres al mercado del trabajo. Céspedes y Tokman (2005)¹², también, a partir de estimaciones de demanda para el período 1986-2004 concluyen que el salario mínimo se habría tornado más restrictivo en los años 2000 y esto habría perjudicado la recuperación del empleo en la fase expansiva. Cowan et al. (2005) postulan, además, que los salarios en Chile son particularmente rígidos a la baja y que por esto todo el ajuste se hace en empleo.

Flexibilidad del régimen de contratos

Hoy en Chile existe libertad para despedir, previo pago de un mes de preaviso y de una indemnización de un mes de paga por cada año de servicio continuo que haya tenido el trabajador, con un tope de once años. Existe plena libertad para pactar trabajos a plazo (con un tope de doce meses) o por tarea o servicio, pero la ley establece que un contrato se transforma en indefinido si la relación contractual continúa al momento de vencer el contrato o en el momento que se firma la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. Para contratos indefinidos la indemnización corresponde a todo evento, salvo en situaciones muy particulares cuando la causa de despido está relacionada con conductas y/o actividades dolosas del empleado.

Algunos autores¹³ señalan que la bonanza que vive Chile desde los ochenta, junto a una flexibilización de su mercado laboral, explican que la tasa de desempleo llegue a niveles “europeos”: desde (20% al principios de los ochenta al 6% hacia 1998. Una de las grandes reformas de inicios de los ochenta fue limitar las indemnizaciones a cinco sueldos, medida que sería parcialmente revertida en 1990, cuando dicho tope fue elevado a 11 sueldos. Pero los mismos Edwards y Cox-Edwards (2000) postulan que gran parte de esta baja en la tasa agregada de desempleo se debe principalmente a la reducción de las contribuciones a la seguridad social y descentralización de la negociación colectiva, mientras que poco puede atribuirse al cambio en el tope indemnizatorio. Pero, por el otro lado, Gruber (1997) sostiene que la reducción en las contribuciones a la seguridad sólo se tradujo en aumentos de salarios reales y poco hizo por disminuir el costo de contratación.



Algunos autores señalan que la bonanza que vive Chile desde los ochenta, junto a una flexibilización de su mercado laboral, explican que la tasa de desempleo llegue a niveles “europeos”: desde (20% al principios de los ochenta al 6% hacia 1998.



Sapelli (2007)¹⁴ postula que la gran tasa de rotación que existe en Chile es producto de la alta inflexibilidad en el régimen

9) Currie, J. y Fallick, B. C. “The minimum wage and the employment of youth evidence from the nlsy.” Journal of Human Resources, 1996, 31, pp. 404-28.; Abowd, J.; Kramarz, F., et al. “Minimum wages and employment in france and the united states,” NBER Working Paper N° 699. Cambridge, 1999.; Neumark, D. y Wascher, W. “Employment effects of minimum and subminimum wages.” Industrial and Labor Relations Review, 1992, 46(1), pp. 55-80., entre otros.

10) Maloney, W. F. y Nuñez Mendez, J. “Measuring the impact of minimum wages: Evidence from latin america,” NBER Working Paper N° 9800. Cambridge: NBER, 2003, 29.

11) Montenegro, C. y Pages, C. “Who benefits from labor market regulations? Chile 1960-1998,” National Bureau of Economic Research, Inc, 2003.

12) Céspedes, L. y Tokman, A. “Evolución reciente del desempleo en Chile: ¿anormal, normal o todo lo anterior?,” Mimeo Banco Central de Chile. Santiago, 2005.

13) Edwards, S. y Cox-Edwards, A. “Reformas económicas y mercados laborales. Aspectos relativos a políticas y lecciones derivadas del caso chileno.” Estudios Públicos., 2000, 78(Otoño), pp. 45-100.

14) Sapelli, C. “Algunas reflexiones sobre los problemas que presenta el funcionamiento del mercado laboral,” Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 289. Santiago: Centro de Estudios Públicos, 2007.

de contratos indefinidos. El tener que pagar altas indemnizaciones para despedir a un trabajador retrasa inicialmente los ajustes de empleo ante una desaceleración de la economía, pero también reduce el ajuste de empleo en la fase expansiva. El régimen de indemnizaciones beneficia a los trabajadores “protegidos”, pero perjudica a los nuevos trabajadores y/o a los desempleados. Por eso no es extraño que en los últimos años se haya masificado el uso de contratos a plazo, trabajos a honorarios y/o esquemas de subcontratación de servicios laborales. Estimaciones propias de los autores revelan que la duración mediana del desempleo ha aumentado en el período 1986-2006, mientras que la duración promedio del empleo con un mismo empleador y la duración promedio de eventos continuos de empleo se ha reducido¹⁵.

Esencialmente el aumento en el tope de las indemnizaciones que se realiza a principios de los noventa aumenta el costo relativo de los contratos a plazo indeterminado. Las empresas en ese particular momento de bonanza no interiorizan el cambio en la legislación, salvo, tal vez, para cambiar la composición de las nuevas contrataciones, adoptando una mezcla mayor de contratos a plazo y/o aumentando el uso de subcontratistas. La flexibilización se logra de facto, dejando de usar intensivamente contratos indefinidos.

Legislación pro-mujer

Chile ha sido tradicionalmente un país con baja tasa de participación laboral femenina en relación a otros países latinoamericanos y a países desarrollados. Este fenómeno es transversal a todos los niveles de calificación y estratos socioeconómicos. Esto a pesar de políticas relativamente “favorables” a la participación laboral femenina. En Chile se han también reportado importantes brechas salariales entre hombres y mujeres, que algunos estudios ubican en torno a 30%-35%. La considerada “baja” participación femenina y “alta brecha salarial” han llevado a concebir proyectos de ley

que extienden el postnatal actual de tres a seis meses, y a legislar para garantizar “igual paga” a hombres y mujeres. No podemos dejar de estar de acuerdo con el principio de “pago” justo y/o con el derecho que puede tener una madre a criar y a acompañar a su hijo en sus primeros meses de vida, lo que facilita la lactancia materna, clave para el desarrollo saludable del niño. Pero es esencial considerar cómo la extensión y la actual inflexibilidad de las licencias maternas puede afectar a las mujeres que ya están insertas en el mercado laboral y más importante aún, cómo afecta la estructura y longitud de las licencias maternas la probabilidad de encontrar empleo y los salarios de las mujeres. Los “beneficios” de estas medidas no están exentos de costos.



...es esencial considerar cómo la extensión y la actual inflexibilidad de las licencias maternas puede afectar a las mujeres que ya están insertas en el mercado laboral y más importante aún, cómo afecta la estructura y longitud de las licencias maternas la probabilidad de encontrar empleo y los salarios...



A menos que creamos que el empresariado o la sociedad tienen una aversión irracional hacia las mujeres, hay “algo” que las aparta de ciertos puestos de trabajo o las hace menos valiosas (peor pagadas) en ciertos ámbitos laborales. Aparentemente, la legislación pro-mujer no necesariamente está ayudando a que este “algo” cambie. Pero cuidado, porque al menos las

15) Estimaciones propias de los autores en base a las historias de actividad laboral autoreportadas contenidas en la Encuesta de Protección Social (2002-2004-2006).

brechas salariales no son tan altas como se ha reportado. Sobre la base de nuevas bases de datos que tienen información auto reportada (pero información al fin y al cabo) sobre historia laboral efectiva (meses trabajados, meses de inactividad, meses de desempleo), se llega a estimaciones de brecha salarial en salarios y honorarios de 8%-9%¹⁶. Entonces, hay que tener mucho cuidado a la hora de cambiar legislaciones que finalmente puede afectar negativamente la contratación de mujeres.

Jornada laboral

Cuando se habla de “flexibilidad” del mercado laboral uno de los primeros temas que se viene a la mente es la “flexibilidad horaria”.

Las normas sobre jornada laboral en Chile otorgan cierta flexibilidad a la empresa para organizar y distribuir esta jornada. Se pueden implementar sistemas de turnos, establecer jornadas parciales e incluso trabajar en feriados. Pero la jornada de trabajo semanal no puede exceder las 45 horas y la jornada diaria no puede prolongarse más de diez, a partir de lo cual deben pagarse horas extras, a lo sumo dos horas diarias. Hay ciertos mecanismos para adecuar la jornada laboral en el día a día, como por ejemplo el poder adelantar o retrasar hasta en 60 minutos la entrada o salida del trabajo. El uso de ciertos feriados se ha vuelto claramente más restrictivo en los últimos tiempos, inclusive en ciertas actividades donde es imperioso para su desarrollo (como malls o restaurantes).

Se observa una clara rigidez, sin embargo, en lo que respecta a la adecuación de la jornada de trabajo diaria y semanal por variaciones estacionales (y normales) en la actividad de la firma. La empresa está imposibilitada, por ejemplo, de distribuir la mano de obra a lo largo del año o inclusive a lo largo de mes. Una empresa de cobranza puede necesitar usar más intensivamente su personal la primera semana de cada mes, cuando recibe la mayor demanda por sus servicios.

Actualmente hay un proyecto de ley que busca reestablecer el descanso dominical de los trabajadores de comercio, advirtiendo que la ausencia de éste daña las relaciones familia-

res¹⁷. Pero es claro que ciertas actividades existen precisamente por que se desarrollan los domingos y feriados. Podríamos garantizar un descanso dominical semana por medio y cada dos semanas, pero alguien tiene que atender el restaurante el domingo, a menos que estemos dispuestos a que nada funcione ese día. Bueno, es una opción que la sociedad puede tomar, pero que tiene consecuencias directas sobre el nivel de actividad en ciertos sectores económicos y sobre su capacidad de generación de empleos.



Los esquemas alternativos de jornadas laborales flexibles que emplean países industrializados no deben verse como una manera encubierta de empeoramiento de las relaciones laborales. Por el contrario, ellos pueden constituirse en el motor fundamental para insertar ciertos grupos demográficos (jóvenes, mujeres) en el mercado laboral.



Entonces...¿qué tan (in)flexible es el mercado laboral chileno? Algunas propuestas

Por un lado, se ve que en muchos sectores hay alta informalidad, por ejemplo: trabajadores sin contrato que trabajan continuamente con el mismo empleador, pero les renuevan contratos todos los años; o trabajos que se ejecutan sin algunos estándares de seguridad. Por otro, se ve que existen innumerables regulaciones, algunas con muy buenas intenciones, pero que terminan perjudicando a aquellos grupos que buscan proteger o entorpecen ciertas actividades productivas legítimas que no pueden funcionar bajo dichos esquemas regulatorios. Al final del día se constata un mercado laboral extremadamen-

16) Peticara, M. y Bueno, I. “Entendiendo las brechas salariales por género en Chile,” Santiago, 2008, 35.

17) Nota en El Mercurio al senador Letelier, 29 de julio 2008.

te flexible de facto para ciertos grupos, que no acceden al segmento protegido.

En nuestra opinión, 2008 ha sido demasiado turbulento, empezando por las resoluciones de la Dirección del Trabajo sobre el personal subcontratado, huelgas, y la ley 20.281 (sueldo base y semana corrida), entre otras. Pareciera que es imperioso instalar un debate acerca de qué tan deseables y problemáticas son ciertas regulaciones laborales. No existe el juego de suma cero, siempre habrá ganadores y perdedores, pero en la urgencia del día a día, y mediante parches, todos perdemos.

Cambios al régimen de contratos indefinidos. Si las empresas disfrazan empleo directo subcontratando a empresas de servicios transitorios, es porque así simplifican sus ecuaciones de costo: no se preocupan por indemnizaciones, ni por convenios colectivos o huelgas. Mejores condiciones de empleo pueden obtenerse si efectivamente se aplican regulaciones ya existentes sobre seguridad e higiene, por ejemplo. No necesitaríamos preocuparnos de legislar los alcances de la subcontratación si la legislación no estableciera costos tan disímiles para los contratos indefinidos y los a plazo. Contratos a tiempo determinado se asocian a inestabilidad, precariedad, pero lo importante es la continuidad de los eventos de empleo, no necesariamente que el trabajador se mantenga por tiempo indeterminado con un mismo empleador. Y claramente Chile ha ido de mal en peor a este respecto. Los anuncios oficiales no van en esta línea: se anunciaron cambios en los beneficios del desempleo, pero explícitamente se renunció a cambios en el régimen de indemnizaciones¹⁸. Sí fue positivo el anuncio de la creación de un nuevo servicio de intermediación laboral. Pero no es claro cómo se espera lograr que dicho servicio sea efectivo cuando sistemáticamente han fracasado otras iniciativas, como por ejemplo la Bolsa Nacional de Empleo dependiente de las OMILs.

Hay que transitar hacia un régimen que despenalice en términos relativos la contratación a tiempo indefinido. En los últimos años la política gubernamental ha sido aumentar el costo de contratar a plazo o subcontratar con el propósito de

detener la masificación de relaciones laborales a tiempo definido y favorecer la inserción laboral en empleos “más estables”. Tal vez la respuesta debe ir en la dirección opuesta: hacer más rentable para las empresas la contratación a tiempo indefinido. El régimen de indemnizaciones no “protege” a los trabajadores de ser despedidos, termina beneficiando sólo a los trabajadores de mayor antigüedad e inhibe la asignación eficiente del empleo. La “protección” contra el desempleo puede más fácilmente darse a los trabajadores a través de la mejora continua en la cobertura y/o tasa de reemplazo del seguro de desempleo. La sola implementación del sistema a partir del año 2002 y la correspondiente reforma en la modificación de los requisitos de elegibilidad realizada hace algunas semanas han sido muy buenas medidas. Pero hay que avanzar aún más hacia un sistema que garantice tasas de reemplazo adecuadas para trabajadores de ingresos medios.

Flexibilidad en el uso de horas. Los esquemas alternativos de jornadas laborales flexibles que emplean países industrializados no deben verse como una manera encubierta de empeoramiento de las relaciones laborales. Por el contrario, ellos pueden constituirse en el motor fundamental para insertar ciertos grupos demográficos (jóvenes, mujeres) en el mercado laboral. Por ejemplo, pudiera permitirse la anualización o semestralización de la jornada laboral, para poder acomodar períodos de alta y baja demanda en ciertas actividades. O el uso de semanas reducidas (trabajar 4 días de 5, o 5 días de 6) en tiempos de baja demanda, y semanas más intensas en períodos de alta demanda.

Políticas pro-mujer. Las políticas que efectivamente benefician a la mujer deben tender a balancear los costos de las empresas. No pueden generar costos diferenciales por la contratación de mujeres. En lo que respecta a las licencias maternales, es necesario transitar hacia un descanso maternal flexible, y remover la obligatoriedad de tomar períodos de pre y postnatal de duración definida. La necesidad de proteger los derechos de la mujer hace necesario mantener la obligatoriedad del descanso. Esta es una política común en la mayoría de los países europeos. Pero la obligatoriedad del descanso maternal puede

18) La Tercera, 18 de agosto 2008.

relajarse a través de cotas a la duración mínima de la licencia por maternidad y permitiendo la acumulación de semanas de pre y postnatal para utilizarse como licencias especiales en el futuro.

Algunas acciones concretas

- Permitir el trabajo a tiempo parcial y/o con flexibilidad horaria durante el pre y postnatal. Otorgar la posibilidad de que los días de la licencia pre o postnatal no utilizados puedan emplearse a cuenta de las reducciones de jornadas pactadas. Una vuelta al trabajo más flexible puede ayudar a la mujer a conciliar su rol de madre y trabajadora, incentivando al mismo tiempo su permanencia en el mercado laboral.
- Posibilitar el acuerdo entre madres y empresas para la reducción de jornadas laborales durante el período de fuero maternal, con la debida adecuación en los salarios.
- Instrumentar un banco de horas y promover la cultura empresarial de permitir horarios de entrada y salida flexibles en las actividades que así lo permitan.
- Permitir el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo durante los períodos de descanso.
- Permitir que las mujeres de ingresos altos elijan libremente dentro de un “menú” que combine cantidad de días de licencia y topes salariales. Así las que tengan ingresos mensuales por sobre las 60 UF podrían mantener su ingreso promedio diario constante, pero sólo optando por licencias maternales más cortas. Para no poner más presión sobre el gasto público

en licencias maternales, uno podría fijar un tope al subsidio total (cantidad total de UF que la trabajadora recibe durante su licencia).

Para concluir...

Parece existir un amplio margen de acción para innovar en materia de políticas públicas a favor de más empleo, menor segmentación del mercado laboral y mayor inclusión de grupos tradicionalmente vulnerables (mujeres, jóvenes, trabajadores de baja calificación). Ciertas legislaciones laborales, ideadas con muy buenas intenciones, terminan creando sectores protegidos e impiden la entrada al sector formal de nuevos trabajadores. Las empresas, en su afán de reducir costos y ser más competitivas –exigencia que les hemos impuesto al abrir nuestra economía al exterior–, optan por las formas de contratación más baratas y más flexibles. La opción no es necesariamente regular más, para hacer desaparecer estas formas de contratación. La opción es justamente desregular en ciertas áreas (jornada laboral, licencias especiales, fijación salarios) y, al mismo tiempo, fiscalizar que ciertos estándares de seguridad, higiene, bienestar, se cumplan. Porque al final del día, mantenemos un mercado laboral rígido, con una red compleja de normas, muchas de las que ni siquiera se cumplen y que, de todas maneras, afectan negativamente los derechos de los trabajadores.

EXCELENCIA ACADÉMICA
en Ingeniería Comercial

1^a
en profesores
con postgrado

1^a
en profesores
que investigan

4^o mejor puntaje para
Ing. Comercial entre
Universidades Privadas

Revista Qué Pasa, Noviembre de 2007.

Entre Universidades Privadas.
Fuente Ministerio de Educación.

www.uahurtado.cl

692 02 00 Los Héroes



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
LA UNIVERSIDAD JESUITA DE CHILE

FACULTAD DE
ECONOMÍA
Y NEGOCIOS