

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

FLEXIBILIDAD LABORAL: VISIÓN EMPRESARIAL

Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial

Integrantes:

Arturo Mackenna Ronco.

Sergio Ossa Correa.

Profesor Guía: Sr. José Antonio Muga Naredo.

SANTIAGO 2003

1) INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO . .	1
2) MARCO TEÓRICO .	5
2.1) TRABAJO FLEXIBLE . .	5
2.2) TEORIA ECONÓMICA .	8
2.3) EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL MUNDO .	16
2.4) DISTINTAS VISIONES SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL CASO DE CHILE . .	19
2.5) SITUACIÓN DE EEUU .	20
2.6) SITUACIÓN DE FRANCIA .	27
2.7) SITUACIÓN EN LATINOAMERICA .	31
2.8) SITUACIÓN DE CHILE .	36
2.9) ENFOQUE. .	50
3) FLEXIBILIDAD LABORAL: LA REALIDAD CHILENA .	57
3.1) OPINIONES DESTACADAS . .	57
3.2) ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS .	61
4) RESUMEN Y CONCLUSIONES .	83
5) BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS . .	89
Lista de entrevistados . .	89
Bibliografía .	90
6) ANEXO. PAUTA PARA ENTREVISTAS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL . .	93

1) INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El propósito de este estudio es analizar y comprender la repercusión que pueden tener en la empresa y sobre los propios trabajadores los distintos aspectos de la flexibilidad laboral. En particular, estudiaremos el impacto de la actual ley laboral sobre los costos, los ingresos de los trabajadores, estabilidad en el trabajo, generación de empleo, calidad final de los productos o servicios, ambiente laboral, y otros aspectos relevantes que determinan el nivel de competitividad de la empresa, clave para su supervivencia en la competencia global.

Una de las contradicciones del mundo económico actual es que el producto interno de los países aumenta en mayor proporción que el empleo. Las mejoras tecnológicas implican costos decrecientes en los insumos de capital. Este y otros factores han traído una tendencia mundial hacia el aumento del costo del trabajo relativo al capital.

La importancia del tema de la flexibilidad laboral radica en el hecho de que adoptar medidas que encarecen y hacen más rígida la contratación de trabajadores puede significar un deterioro permanente en el nivel de empleo. Si la legislación laboral es menos flexible, la elasticidad empleo-producto ¹ es menor, por lo que hay una menor capacidad de generación de puestos de trabajo por cada punto de aumento de producto que tiene el país.

¹ La elasticidad empleo-producto es el crecimiento porcentual promedio del empleo por cada punto que crece el producto.

Estamos insertos en un mundo cada vez más globalizado y la competitividad es un factor clave para el éxito de las empresas. Ello se ha reflejado en una mejor disposición, a nivel mundial, hacia una mayor flexibilización de la legislación laboral, para poder actuar con rapidez ante los cambios en el entorno.

Abundan los ejemplos que muestran lo poco adecuadas que pueden resultar regulaciones en la jornada de trabajo que no hayan contemplado debidamente la realidad de las distintas situaciones específicas de las empresas. Veremos algunos ejemplos que nos permitirán comprender cómo las diferentes normas afectan a las empresas en la práctica.

Este estudio comienza con una sección teórica en la cual definiremos lo que se entiende por trabajo flexible y detallaremos los distintos tipos de flexibilidad laboral existentes.

Luego, revisaremos los aportes de la teoría económica para entender el equilibrio en el mercado del trabajo, para lo cual explicaremos los modelos Clásico y Keynesiano, junto con otras teorías y determinantes del desempleo. Posteriormente, analizaremos la evolución reciente de la flexibilidad laboral en el mundo y expondremos las visiones que tienen los distintos sectores acerca de la flexibilidad laboral.

Luego, consideraremos como referencia la situación particular de Estados Unidos y Francia, y las condiciones existentes en Latinoamérica, específicamente en Brasil, Argentina, Colombia y Perú.

Posteriormente, analizaremos detalladamente la situación chilena. Para ello estudiaremos las regulaciones existentes en materia de Relaciones Individuales de trabajo, Jornada de Trabajo, Jornada Extraordinaria de Trabajo, Jornada Parcial, otras formas de contratación existentes, término de la Relación Laboral e Ingreso Mínimo. Incluiremos también en esta parte los posibles cambios a la actual legislación y un análisis crítico de las reformas que están en juego.

En el capítulo 3, presentaremos la visión empresarial para el caso de Chile. Profundizaremos nuestro estudio por medio de entrevistas con empresarios y personalidades influyentes de nuestro medio, con el fin de conocer la realidad existente en diferentes empresas. También entrevistaremos a dirigentes sindicales de grandes empresas y a la Directora del Trabajo. Estas experiencias nos permitirán probar o refutar nuestras hipótesis, conocer en la práctica algunos casos específicos de interés y comprender el tema, tanto desde un punto de vista teórico como práctico.

La metodología consiste en elaborar un conjunto de hipótesis a partir del aporte de la teoría económica y las necesidades de gestión de una empresa eficiente. Ello para facilitar el análisis y precisar de manera ordenada y sistemática la opinión de las autoridades, empresarios y dirigentes sindicales entrevistados sobre el efecto de los distintos componentes de la flexibilidad laboral en la empresa, los trabajadores y el país.

Luego de haber testeado la veracidad de las hipótesis planteadas, realizaremos un análisis crítico de la legislación laboral actual, considerando la importancia relativa de los distintos tipos de flexibilidad, el rol del sistema político chileno y la falta de adecuación a la realidad que muchas veces presenta el actual régimen laboral.

Para finalizar en el capítulo 4 presentaremos los principales comentarios de interés y conclusiones del estudio.

2) MARCO TEÓRICO

2.1) TRABAJO FLEXIBLE

a) Definiciones

El tema de la flexibilización laboral ha sido materia de discusión durante un largo tiempo. No obstante, aún no se llega a una definición unánime en torno a este concepto, lo que hace que el debate muchas veces sea trabado y poco claro.

Son muchos los autores que han intentado una definición, la cual varía de acuerdo al país, cultura y ámbito del negocio, entre otros aspectos.

A continuación se exponen algunas de las definiciones más citadas:

Según el destacado economista francés Robert Boyer, quien tomó la experiencia de países europeos, podemos llegar a cinco definiciones²:

La flexibilidad laboral es la mayor o menor capacidad de la organización productiva para adaptarse al medio.

La flexibilidad laboral es la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo.

² Robert Boyer, "La flexibilidad del trabajo en Europa", Madrid, 1995.

La flexibilidad laboral son las mayores o menores restricciones jurídicas que regulen el contrato de trabajo.

La flexibilidad se entiende como la sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica de cada empresa o, en general, a las condiciones del mercado del trabajo.

La flexibilidad laboral es la posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Otra definición muy citada es la de Ralph Dahrendorf³, que describe la Flexibilidad como «... la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias». Además agrega que "Esta capacidad de adaptación depende por una parte de las aptitudes personales y, por otra parte, del clima existente: Por aptitudes hay que entender el talento y las cualificaciones de las personas, así como su voluntad de cambio, mientras que el clima existente puede ser de orden económico, social o político."

Para la actual Directora del Trabajo María Ester Feres el concepto de flexibilidad laboral "corresponde a la generación de condiciones económicas, legales e incluso culturales, que permitan al sistema productivo en su conjunto, las empresas y sus trabajadores, adaptarse al nuevo escenario de competencia comercial surgido de la globalización económica y del desarrollo de las denominadas nuevas tecnologías de las comunicaciones y de la informática"⁴.

Se puede observar que este es un concepto que tiene múltiples significados según las distintas disciplinas y perspectivas de análisis (académicos, investigadores, autoridades públicas y movimientos sindicales). Pero en ningún caso la flexibilidad o adaptabilidad laboral significa la desregulación del Derecho Laboral clásico.

b) Tipos de Flexibilidad

Existen varias formas y tipos de flexibilidad, las cuales se exponen a continuación.

b1) Flexibilidad Salarial.-

Esta forma de flexibilidad consiste en que los salarios de los trabajadores varíen en función de los rendimientos obtenidos por la empresa, departamento o trabajador.

La vinculación de la remuneración al rendimiento se considera un instrumento para motivar a los trabajadores y aumentar la productividad de la empresa.

Algunas formas de flexibilidad salarial son:

La disminución de los salarios por acuerdo entre empresarios y trabajadores;

Los aumentos automáticos del salario por el costo de vida, que generalmente no compensan el crecimiento de los precios o de la inflación;

³ Filósofo Alemán que describe la flexibilidad en un Informe elaborado para la OCDE en 1986.

⁴ María Ester Feres, entrevista personal.

El salario calculado en base a lo que produce individualmente el trabajador;

Los convenios sobre "escalas salariales dobles", donde unos trabajadores tienen salarios más bajos que otros;

La eliminación del salario mínimo;

Cualquier otra forma que disminuya el salario.

b2) Flexibilidad Numérica o Empleo Flexible.-

La flexibilidad numérica radica en la posibilidad que tiene el empresario de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores y las trabajadoras que desee por el tiempo que le sean necesarios, para poder cumplir con las necesidades de su empresa. En otras palabras se considera empleo flexible a toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo y que no tenga una duración definida.

La flexibilidad numérica se divide en dos:

Externa: trabajo temporal y subcontratación.

Interna: trabajo a tiempo parcial.

Los principales tipos de empleo flexible son:

Empleo a tiempo parcial: todo empleo que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional;

Empleo temporal: todo empleo de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado, incluido el organizado mediante agencias de trabajo temporal;

Empleo eventual: el empleo de carácter irregular o intermitente;

Empleo en el marco de contratos de capacitación: una combinación de capacitación y empleo, incluido el aprendizaje;

Empleo estacional: empleo intermitente durante una época determinada del año

Personal a domicilio;

trabajadores de agencias de colocaciones;

trabajadores a distancia.

b3) Flexibilidad en la Duración del Trabajo.-

Consiste en pasar de un tipo de trabajo tradicional de jornada completa en el que se trabajaba un número de horas diarias (incluyendo hora de comienzo, término, tiempos de descanso, etc.) y días por semana a una jornada con nuevos tipos de horarios.

Según Ozaki ⁵ existen tres variables o causas directas de la modificación del tiempo de trabajo:

en algunos casos el nuevo horario flexible es un medio para reducir, cuando no eliminar, el pago de horas extraordinarias;

es una concesión que hacen los trabajadores como condición para que los empleadores acepten un horario de trabajo más corto;

⁵ Muneto Ozaki, "Negociar la Flexibilidad", publicación OIT, pág. 30.

Lo más frecuente es que se considere como un medio de mejorar la capacidad de la empresa para responder, con rapidez y a bajo costo, a las crecientes fluctuaciones de la demanda de bienes y servicios de los consumidores.

Son formas de la flexibilidad de la duración del trabajo:

Trabajo en turnos

Trabajo nocturno

Trabajo en domingo (dependiendo del rubro)

Disminución de los días de trabajo manteniéndose la misma cantidad de horas semanales

La “anualización” de las horas de trabajo

El teletrabajo

Independientemente de la forma de duración del trabajo, las empresas deben seguir cumpliendo las limitaciones existentes en lo que respecta al número máximo de horas trabajadas cada día y cada semana.

b4) Flexibilidad Funcional u Organizacional.-

El cambio tecnológico, la demanda de bienes y servicios de alta calidad por los clientes, el aumento de la competencia mundial y una fuerza laboral más capacitada son factores que han gatillado la necesidad de una organización del trabajo más flexible. Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción, las fluctuaciones de la producción o la introducción de nuevas tecnologías. Esta modalidad permite:

Trasladar a los trabajadores y las trabajadoras a diferentes puestos y departamentos;

Cambiar la clasificación del puesto para que cada trabajador pueda realizar diferentes tareas en el proceso productivo. A esto se le conoce como polifuncionalidad.

La capacitación de los trabajadores para la realización de las tareas múltiples

Fomento del trabajo en equipo

La idea clave es poder superar la rígida división del esquema del trabajo implantada por Ford, sin disminuir la productividad.

El éxito de la introducción de la flexibilidad en la organización del trabajo depende de diversos factores, pero el principal es el compromiso entre empresa y trabajadores.

2.2) TEORÍA ECONÓMICA

a) Salario Real, Oferta de Trabajo, Demanda por Trabajo, Equilibrio.

Supongamos la situación simple en la que el trabajador debe escoger entre trabajo y ocio, los salarios son la única fuente de ingreso, el trabajador gasta todo su ingreso en consumo y el trabajador puede elegir trabajar cualquier número de horas al día. En esta

situación, la mejor opción laboral para el trabajador depende del nivel de mercado de los salarios. En este caso, estar mejor significa tener una relación entre trabajo y ocio que maximice la utilidad del trabajador, que depende tanto del consumo de bienes como del ocio. Por lo general, el trabajador encontrará una solución intermedia distribuyendo el tiempo entre el trabajo y el ocio de acuerdo con el salario de mercado. El resultado es una función de oferta de trabajo en donde la cantidad ofrecida de trabajo (L_s) es una función del salario real (W): $L_s = L_s(W)$

Algo interesante de notar es que salarios más altos no siempre llevan a una mayor oferta. Incluso pueden llevar a una oferta menor o no tener ningún efecto sobre la oferta laboral. Esto se debe a que cuando aumentan los salarios reales entran a operar 2 fuerzas distintas: el efecto sustitución (ocurre porque un mayor salario real “encarece” el tiempo de ocio) y el efecto ingreso (al aumentar W el trabajador se enriquece y puede darse el lujo de escoger más ocio). A pesar de esto, los estudios empíricos tienden a respaldar la idea de que la curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva, por lo que el efecto sustitución sería mayor que el efecto ingreso.

La demanda por trabajo es la disposición de las empresas a contratar trabajadores a los distintos niveles de salario real, dados el stock de capital y la tecnología. Surge de la maximización de la función de utilidad de la empresa, donde se iguala la productividad marginal del trabajo al nivel de salario real ($PMg_L = W/P$). Esta tiene pendiente negativa debido a que la PMg_L tiene pendiente negativa. La empresa contratará trabajadores hasta que la PMg del último trabajador sea igual al salario de mercado. De esta forma, la demanda por trabajo es explicada por el costo salarial.

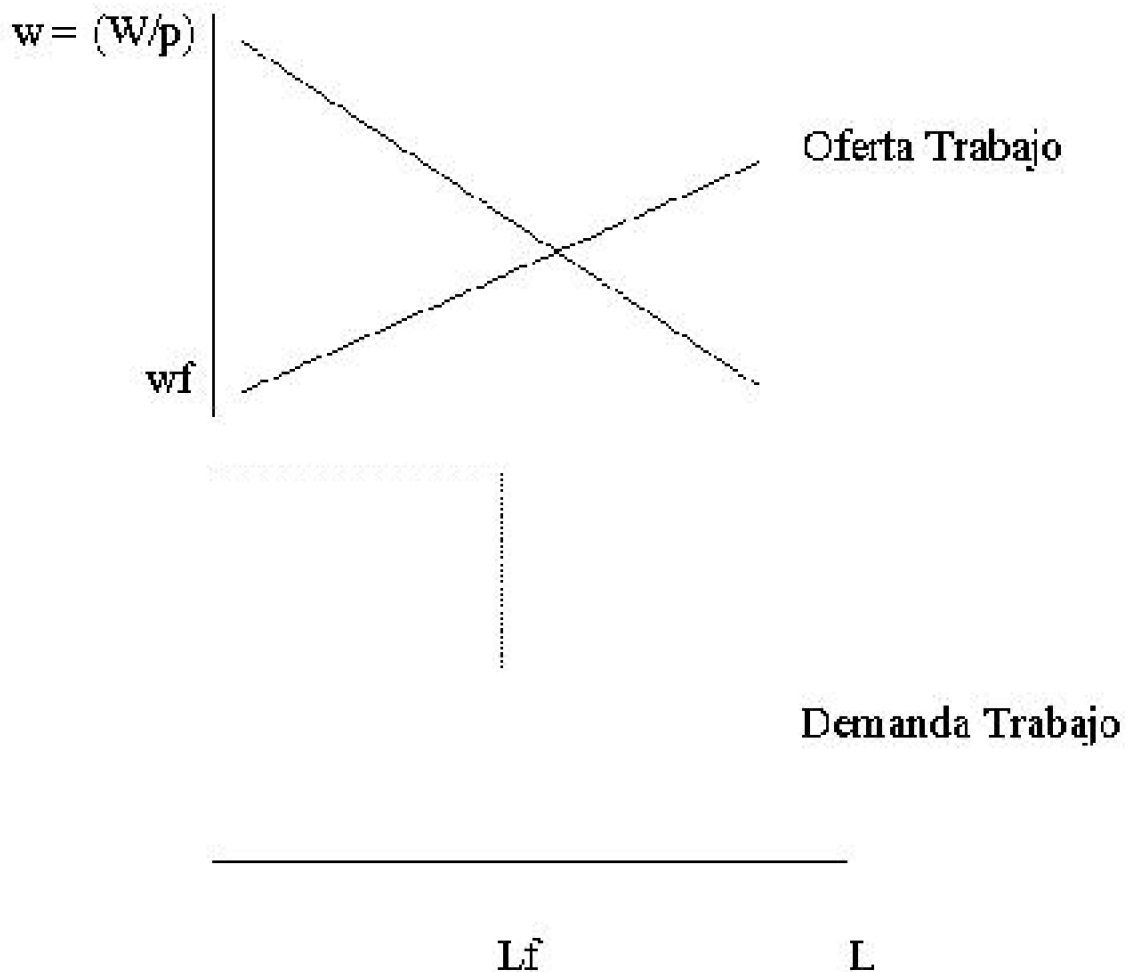
El equilibrio del mercado del trabajo no se diferencia esencialmente del equilibrio de cualquier otro mercado: se trata de un precio, en este caso el salario, que hace que la demanda y la oferta sean iguales.

Un aumento del salario producirá en principio una reducción de la cantidad de trabajo contratada, ya que el valor del producto marginal del trabajo se reduce (asumiendo que los rendimientos del trabajo son decrecientes).

Dada la forma de la oferta de trabajo el equilibrio es siempre estable en el sentido de que los salarios mayores que el de equilibrio inducen un exceso de oferta que debería presionar los salarios a la baja y al revés: salarios por debajo del equilibrio producen un exceso de demanda que debería presionar los salarios al alza.

b) Modelo Clásico: Flexibilidad de Salarios y Pleno Empleo

El enfoque clásico supone que el salario real es flexible y que se ajusta para mantener en equilibrio a la oferta y la demanda de trabajo. Se dice que el salario real “equilibra” el mercado de trabajo, es decir, no existe desempleo ya que las empresas contratan la misma cantidad de trabajo que los trabajadores ofrecen, por un salario real determinado por el mercado.



Donde w_f corresponde al salario real de equilibrio y L_f al nivel de pleno empleo.

c) Salarios Rígidos y Desempleo.

El problema con el enfoque clásico es que en la práctica las economías presentan desempleo. Los economistas clásicos ofrecen algunas modificaciones para explicar esta contradicción. Primero, las personas pueden escoger voluntariamente estar desempleadas, cuando se deja un empleo para buscar otro mejor, por ejemplo. Segundo, diversas fuerzas del mercado laboral como las leyes, instituciones y las tradiciones, pueden impedir que el salario real se mueva a su nivel de pleno empleo. Si el salario real está fijado por encima del salario de pleno empleo, habrá desempleo. Esto puede ocurrir por ejemplo cuando se tienen salarios mínimos fijados por ley, pagos de seguros de desempleo excesivos o sindicatos poderosos que hacen que los salarios de sus miembros estén por sobre el nivel al cual un desempleado no sindicalizado estaría dispuesto a trabajar.

Las circunstancias en que operan los mercados de trabajo cambian constantemente, debido a cambios en gustos, nuevas tecnologías, redistribuciones de capital y trabajo entre sectores, recesiones y expansiones de la economía, etc., por lo que las fluctuaciones en la oferta y en la demanda de trabajo inducirán permanentemente cambios en el salario y cantidad de empleo de equilibrio. Es por esto que en cada

momento del tiempo existe un stock de trabajadores desempleados así como un stock de vacantes esperando ser llenadas. Estos cambios permanentes en las condiciones del mercado inducirán una volatilidad en el empleo que en principio será mayor para trabajos menos cualificados (cuyo salario está más cerca del salario de reserva, es decir, el salario al que la persona que percibe prestaciones por desempleo está dispuesta a aceptar otro empleo⁶) que para trabajos cualificados (cuyo salario es mayor y que eventualmente se encuentra en un tramo inelástico de la oferta). Además, la poca elasticidad de la oferta de trabajo hace que el salario varíe más que el empleo.

¿Por qué son rígidos los salarios? Los salarios son rígidos o su ajuste es lento cuando varían lentamente con el paso del tiempo, en lugar de ser total e inmediatamente flexibles, lo que garantizaría el pleno empleo en todo momento.⁷ Existen varias explicaciones que tratan de explicar la razón por la cual los salarios son rígidos. Algunas de ellas son:

Información imperfecta. Robert Lucas supone que las expectativas son racionales para presentar su modelo, según el cual los trabajadores no conocen el nivel de precios existente en el momento en que tienen que decidir si trabajan o no al salario nominal vigente.⁸ Cuando sube el salario que perciben, se dan cuenta de que puede estar aumentando porque ha aumentado el nivel general de precios o porque ha subido el salario de su trabajo, caso en el cual deberían trabajar más ya que su salario real es más alto. Como los trabajadores no pueden saber la causa del aumento de salarios adoptan una solución intermedia, trabajando algo más, pero no tanto como si estuvieran seguros de que ha subido el salario real. De esta forma, se produce una disyuntiva entre la subida de los salarios y el aumento del empleo, producto de que la información de los trabajadores es imperfecta.

Problemas de coordinación. Es muy difícil para las empresas ponerse de acuerdo para coordinar las subidas de precio o las bajas de los salarios. Es por esto que, para no perder ventas o no perder trabajadores, las empresas deben subir los precios o bajar los salarios lentamente, por lo que los ajustes necesarios para lograr los nuevos equilibrios son lentos.

Los salarios de eficiencia y los costos de la modificación de los precios. Según la teoría de los salarios de eficiencia, los salarios son un instrumento para motivar a los trabajadores. Así, las empresas pueden querer pagar salarios altos para que los trabajadores trabajen con esfuerzo para no perder sus buenos trabajos. Esto puede explicar las lentas variaciones de los salarios reales. Esta teoría puede explicar también la rigidez de los salarios nominales cuando se tiene en cuenta en combinación con el hecho de que modificar los precios tiene costos debido a los problemas de coordinación.

d) Modelo Keynesiano

⁶ Martin Feldstein y James Poterba, "Unemployment Insurance and Reservation Wages", *Journal of Public Economics*, Febrero-Marzo, 1984.

⁷ Dornbusch, Fischer y Startz, *Macroeconomía*, séptima edición.

⁸ Robert Lucas, "Some international Evidence on Output-Inflation Tradeoffs", *American Economic Review*, Junio, 1973.

Por otra parte, el modelo Keynesiano también está construido sobre la noción de que el salario real no se puede ajustar rápidamente para mantener el equilibrio del mercado laboral, pero difiere del modelo clásico en que se enfoca en las rigideces nominales antes que en las reales.

En el modelo keynesiano la causa principal del desempleo se debe a insuficiencias de la demanda agregada. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de inversión lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en las diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar la situación prolongando indefinidamente la situación de desempleo

Los keynesianos rechazan la capacidad del mercado laboral de ajustarse a la nueva situación modificando los salarios. El equilibrio en el mercado de un factor o un bien no puede alcanzarse por la vía de los precios sino que se consigue por la vía de las cantidades, por lo que aparece una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la rigidez a la baja de los salarios la que impide que la disminución de la demanda se traduzca en descensos salariales, por lo que se producirá una situación de desempleo involuntario. El supuesto de la rigidez de los salarios puede suavizarse si se considera que los trabajadores negocian en sus convenios los salarios nominales y no reales, por lo que, si se dan simultáneamente situaciones de desempleo e inflación, puede producirse un cierto reajuste de los salarios reales.

e) Otras Teorías del Desempleo

Según algunas teorías modernas del mercado laboral, lo que distorsiona el mercado del trabajo es la rigidez de los salarios reales, esto es, que se mantengan al mismo nivel a pesar de las variaciones que se produzcan en la tasa de desempleo. Varios modelos han surgido en los últimos años y, aunque ninguno de ellos es completamente satisfactorio por sí solo, tomados en conjunto sirven para describir los mecanismos reales según los cuales se forman los salarios en las empresas:

El modelo de los contratos implícitos parte considerando que los trabajadores tienen una aversión al riesgo superior a la de sus empleadores, Por lo que prefieren empleos seguros, con salarios estables aunque sean bajos, en vez de salarios altos con peligro de cierre de la empresa y pérdida del empleo. El mecanismo funciona como si en el contrato laboral existiera una cláusula implícita según la cual los trabajadores pagarían (renunciando a parte de su salario) a sus empleadores un "seguro" contra el desempleo.

El modelo del mercado interno de las empresas trata de explicar porqué la existencia de trabajadores desempleados, teóricamente dispuestos a aceptar un empleo a cualquier precio, no provoca la caída de los salarios. En cada empresa hay un gran número de puestos de trabajo que requieren cierto grado de confianza en la persona que los ocupa. Para esos empleos se buscarán trabajadores conocidos, que ya lleven un tiempo en la empresa. Muchos otros puestos exigen una formación muy especializada que sólo se consigue permaneciendo mucho tiempo en el mismo empleo. Por tanto, los trabajadores desempleados no sirven para ocupar esos empleos y, aunque estuvieran dispuestos a aceptar salarios más bajos, no representan una competencia real para los

que ya están empleados desde hace tiempo en la empresa.

El modelo del pago de la lealtad se fija en ciertos comportamientos que son muy comunes. Hay un amplio grupo de trabajadores que se esfuerza más de lo que les exige la empresa. Es comprensible por tanto que la empresa les pague más de lo estrictamente necesario para que permanezcan en sus puestos. Se produce una especie de lealtad mutua entre empleados y empleadores.

El modelo de los salarios anti-escape considera que la empresa no puede estar detrás de cada trabajador controlándole minuto a minuto para que cada uno rinda al máximo posible. La mejor forma de incentivar el trabajo es ofrecer buenos sueldos. Si los salarios fueran bajos no se tendría miedo al despido y los trabajadores adoptarían comportamientos indolentes.

El modelo de la selección inversa subraya el temor de los empleadores a que, en el caso de que bajasen los salarios cada vez que la empresa atravesara una coyuntura difícil, los primeros trabajadores en abandonarles serían los mejores, los que se sintieran confiados en encontrar fuera otro puesto mejor pagado. Se produciría así un fenómeno de selección de los menos eficaces que perjudicaría a la empresa. Es preferible por tanto no bajar los salarios y adaptarse a las crisis mediante reajustes de personal en los que se despidan sólo a los peores.

Es fácil detectar algunas características comunes a todos estos modelos. Consisten principalmente en análisis de tipo psico-sociológico sobre el razonamiento seguido en la adopción de decisiones por los empleadores y sobre los mecanismos de funcionamiento interno de las empresas. Además, consiguen complementarse mutuamente para explicar porqué los salarios permanecen altos en coexistencia con altas tasas de desempleo en el mercado laboral. Comparten un cierto "espíritu" keynesiano ya que, al mostrar la incapacidad del mercado de trabajo para alcanzar automáticamente el equilibrio, están justificando la necesidad de intervención del Estado: la única solución para el desempleo consiste en hacer crecer la demanda agregada.

f) Determinantes del Desempleo

La tasa de desempleo promedio varía mucho de un país a otro. Entre los años 1987 y 1999, por ejemplo, España tuvo un desempleo de 19,7%, Francia un 10,9%, Estados Unidos un 5,7%, Chile un 5,9%, Corea del Sur un 3,1% y Japón un 2,9%.⁹

La duración del desempleo también es muy importante, ya que además de los problemas económicos, llevar mucho tiempo desempleado disminuye aún más las probabilidades de encontrar trabajo. Existe un fuerte contraste entre Europa y Estados Unidos, por ejemplo. El número promedio de meses que duró una persona desempleada entre 1985 y 1994 fue de 41,4 en España, 20,5 en Francia y 2,4 en EEUU. Según Stephen Nickell de la Universidad de Oxford, los principales responsables de estas diferencias son los generosos beneficios a los desempleados, las altas tasas de sindicalización y los fuertes impuestos.¹⁰

¿Por qué difiere el empleo de un país a otro?

⁹ Oficina Internacional del Trabajo, base de datos Laborstat, 2001.

Los países tienen diferencias en las instituciones del mercado laboral, las que se pueden agrupar en 4 categorías amplias:

La forma en la que se negocian los contratos de trabajo y los salarios

Determinación de los salarios. La manera en que se determina el salario real es muy importante en la teoría moderna del desempleo. Existen muchas maneras de determinar los salarios. En algunos países los contratos de trabajo se negocian directamente entre empleados y empleadores a través de sindicatos y federaciones de empleadores. En otros, los contratos se negocian a nivel nacional y a veces el gobierno se involucra como parte negociadora. Los nexos entre salarios y política fiscal y monetaria también difieren entre países. Estas instituciones son importantes porque modifican los incentivos de los oferentes y demandantes de trabajo para buscar salarios más altos o más bajos.

Centralización de las negociaciones salariales. El nivel de las negociaciones es muy importante en la determinación de los salarios. Estas pueden ser a nivel nacional, sectorial, regional, a nivel de empresa o en las propias fábricas como en Japón, Estados Unidos y Canadá, países cuya flexibilidad de los mercados laborales les permite adaptarse con rapidez a los shocks adversos.

Sindicalización. Por un lado los sindicatos usan su poder de negociación para beneficiar a sus miembros aumentando los salarios por encima de los niveles competitivos, lo que provoca una reducción de las utilidades y una sub utilización de la fuerza laboral. Además, los sindicatos suelen insistir en normas laborales rígidas, lo que puede perjudicar aún más el empleo. Por otro lado, los sindicatos pueden contribuir a aumentar la productividad de la empresa y a reducir la rotación del personal.

Trabajadores internos y externos. Los sindicatos representan a grupos específicos, pero sus acciones pueden afectar a toda la economía. Lindbeck y Snower plantearon la teoría Insider-Outsider según la cual los sindicatos fortalecen a los trabajadores internos y debilitan a los trabajadores externos.¹¹ Este modelo enfatiza que los salarios no se determinan en un mercado libre, sino en negociaciones entre sindicatos y empleadores. El problema es que los desempleados no están representados en estas negociaciones, por lo que nadie escucha la voz de éste grupo importante de trabajadores que empujarían los salarios hacia abajo hasta los niveles de equilibrio de mercado. Otro aspecto importante es que los sindicatos tienden a aislar a los trabajadores internos de los efectos de los shocks económicos, a costa de mayores fluctuaciones en las tasas de desempleo de los trabajadores externos. Esto porque los salarios reales permanecen constantes en vez de ajustarse según los cambios de la economía.

El trato hacia los desempleados

La presencia de los desempleados en la determinación de los salarios es muy importante. Muchos países tienen seguros de desempleo, en los cuales se incluyen

¹⁰ Stephen Nickell, Unemployment and Labor Market Rigidities, Europe versus North America, Journal of Economic Perspectives, volumen 11, verano de 1997.

¹¹ Assar Lindbeck y Dennis Snower, The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment, MIT Press, Cambridge, 1998.

transferencias monetarias del gobierno hacia los trabajadores desempleados. Existe actualmente bastante evidencia en el sentido de que tales transferencias aumentan la tasa de desempleo de equilibrio al subsidiar el período de inactividad. Esto porque, aunque el seguro de desempleo busca aliviar la carga de estar desempleado, tiene la consecuencia involuntaria de reducir el incentivo a evitar el desempleo. Por esto, mientras mayor es la generosidad del beneficio, menor será la intensidad de la búsqueda del empleo, por lo que aumenta tanto el desempleo como el número de puestos vacantes.

La regulación del mercado laboral

Leyes de protección al empleo. La legislación y los acuerdos colectivos generalmente exigen a la empresa dar aviso a los trabajadores con un mínimo de anticipación antes de despedirlos, y pagarles una indemnización. Los contratos a plazo fijo y los trabajos temporales son instrumentos usados por los empleadores para evitar estos mecanismos de protección al trabajador. El grado de protección varía mucho de un país a otro. Los países europeos, por ejemplo, muestran el mayor grado de protección, y despedir a un trabajador antiguo puede costar cerca de 2 años de salarios. En contraste, en América del Norte la protección prácticamente no existe. Muchos analistas perciben esta diferencia como la clave entre los rígidos mercados laborales europeos y el dinámico modelo estadounidense. La mayor protección laboral en Europa frena el flujo de trabajadores entre un empleo y otro, por lo que se reduce el dinamismo de la fuerza laboral.

Impuestos al trabajo. La diferencia entre el salario líquido que reciben los trabajadores y el salario bruto que pagan los empleadores corresponde al impuesto a la renta laboral. Este impuesto ha aumentado significativamente como porcentaje del salario total en la mayoría de los países industrializados en los últimos 30 años, por lo que ha elevado el costo real de los salarios con respecto a la productividad laboral, lo que reduce el empleo.¹²

Si la oferta y la demanda de trabajo son totalmente inelásticas, el efecto principal de un aumento del impuesto a la renta será que los trabajadores recibirán un menor salario líquido, pero el desempleo no variará mucho. En cambio, si la oferta y la demanda de trabajo son muy elásticas, el aumento del impuesto tendrá un efecto menor en el salario líquido, pero provocará una importante reducción en el empleo.

El salario mínimo

Un salario mínimo establecido por ley busca garantizar un nivel mínimo decente de ingresos para todas las personas que trabajan. Esta práctica fue introducida por Estados Unidos en 1938, y ha sido adoptada por la mayoría de los países del mundo. El debate sobre el salario mínimo no se centra en su objetivo, sino en si es o no una herramienta eficaz para garantizar ingresos decentes. Muchos economistas piensan que el salario mínimo tiene un efecto adverso sobre el empleo, especialmente entre los jóvenes, ya que como éstos no están calificados tienen una baja productividad, por lo que sólo serán contratados si su salario es notoriamente bajo. Si se fija un salario mínimo por sobre la productividad de esos trabajadores, ellos continuarán desempleados, por lo que el salario

¹² Assar Lindbeck, "What is wrong with the West European Economies?", *World Economy*, Junio de 1985.

mínimo no sólo los privará de recibir ingresos en el presente, sino también de la oportunidad de mejorar sus capacidades a través del aprendizaje en el trabajo.¹³

El debate no está resuelto, ni empírica ni teóricamente, ya que se han realizado estudios serios presentando evidencias muy dispares. A pesar de esto, el peso de la evidencia sugiere que un aumento del salario mínimo efectivamente reduce el empleo, por lo menos entre los trabajadores jóvenes no calificados.

2.3) EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL MUNDO

Desde los inicios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, ha resurgido el problema del desempleo masivo por causas involuntarias, agravándose paulatinamente. Al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de Estados Unidos y Canadá.

El hecho de que el problema se diera antes del shock petrolero de 1973 no es trivial ya que conduce a pensar que obedece a causas más profundas y duraderas y no solo a un cambio momentáneo de oferta y demanda.

Existen varias fuentes que intentan explicar la pobre evolución del empleo y por ende la apertura al tema de la flexibilidad laboral.

a) Aceleración del cambio tecnológico.

La “revolución tecnológica” produjo desajustes entre la capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, y transformó tanto los procesos y materiales de producción como los productos.

b) La progresiva internalización de los cambios de las relaciones neocoloniales a la economía global, pasando por grandes mercados continentales.¹⁴

Este factor se basa en la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados las importaciones procedentes de los llamados países en proceso de industrialización reciente. Varios de estos países, además, habían adoptado una estrategia claramente exportadora, con fuertes ayudas del sector público; además de que tenían una mano de obra abundante, disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos en áreas específicas tales como la producción de aparatos electrodomésticos y automóviles.

c) El súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973

En octubre de 1973, como consecuencia de la guerra del Yon Kippur, los países árabes exportadores de petróleo declararon un embargo que desencadenó una

¹³ Martín Feldstein, The Economics of the New Unemployment, Public Interest, Otoño de 1973.

¹⁴ Armando Caro F, “La Flexibilidad Laboral”, 1993 Pág. 20 y 21.

espectacular subida de su precio, que se triplicó en tan sólo seis meses. El encarecimiento del crudo tuvo un impacto muy negativo y duradero sobre las economías desarrolladas. Aumentó la tasa de inflación, generándose una espiral precios-salarios, a la vez que disminuyó la actividad, con el resultante aumento de la tasa de desempleo, deteriorándose además el sector externo. En definitiva, las economías occidentales se enfrentaron a un choque de oferta negativo, utilizándose el término de "stagflation" para definir una nueva situación: estancamiento económico y mayor inflación. Se rompió así la relación de intercambio entre inflación y desempleo que postulaba la curva de Phillips, ya que ahora ambos aumentaban simultáneamente. La explicación es que se habían deteriorado las expectativas de inflación desplazándose la curva de Phillips hacia la derecha. Esto es, el mismo nivel de inflación era compatible con una tasa de desempleo más elevada.

Este aumento de precios paralelo al aumento de los precios de otras materias primas y de determinados productos agrícolas, parecía reforzar la idea de que el mundo industrializado se enfrentaba a un nuevo problema de fondo: el fin del modelo de crecimiento basado en energía barata.

d) La superación del taylorismo por las nuevas formas de organización del trabajo ¹⁵

Uno de los grandes cambios que ha traído la llamada "sociedad de la información" es la reconceptualización del trabajo humano.

Durante la revolución industrial el concepto de "productividad" adquirió inusitada importancia y la influencia del trabajo en la productividad condujo a Taylor a diseñar su sistema de administración basado en sus principios "científicos". El paradigma de organización del trabajo taylorista se fundamentó en la división sucesiva del proceso de trabajo, sus tareas y obligaciones, hasta sus elementos más sencillos, apuntando a disminuir el tiempo requerido para desempeñar tales tareas a partir de una dosis de especialización y concentración absoluta.

De hecho, además de la especialización del trabajador, la máxima aplicación de la administración científica se dio en el llamado Fordismo. ¹⁶

Para Neffa son tres los principios básicos que resumen la filosofía taylorista ¹⁷ :

El racionamiento y el cálculo a partir de la observación y experimentación, lo cual le da su carácter "científico" que se alcanza cuando la producción se obtiene con la menor cantidad posible de tiempo de trabajo aplicado por unidad de producto (división del trabajo, estudio de tiempos y movimientos).

Su honda convicción sobre la necesaria convergencia de intereses entre la dirección de la empresa y sus trabajadores, la cual convenía a los efectos de lograr la prosperidad

¹⁵ Armando Caro F, "La Flexibilidad Laboral", 1993 Pág. 20 y 21.

¹⁶ Así se conoce la forma de organización de la producción que consiste en trabajar en torno a un objeto que circula en una cadena productiva haciendo varias estaciones de trabajo en la cual trabajadores especializados agregan sucesivamente partes al producto.

¹⁷ Julio César Neffa, "Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis", 1998.

como finalidad del trabajo (estímulos monetarios para rendimientos sobre el promedio, mayor productividad, mayores ganancias para la empresa).

Si los trabajadores se centran, más que en elevar sus sueldos, en el objetivo último de elevar el valor agregado, crecerán simultáneamente las ganancias, las remuneraciones y, en suma, los ingresos de ambas partes.

Ello encierra la subordinación del interés particular al general y un cierto concepto de cooperación empresa trabajador.

Sin embargo, con el paso del tiempo se dieron cuenta de que la división del trabajo llevada al extremo conducía a la empresa a rendimientos decrecientes.

Surgen teorías como las famosas "X" e "Y" de Mc Gregor¹⁸, la motivación (Maslow y su escala de necesidades), el liderazgo (Blake y Mouton) y sus diferentes estilos según el tipo de trabajador evolucionaron hacia el análisis de las organizaciones (Litterer) y su arquitectura: el desarrollo organizacional, el enfoque de sistemas en la organización, la reingeniería y, más recientemente, el reconocimiento del papel crucial que juegan la experiencia y el saber del trabajador en el desempeño y la productividad.

En la actualidad aun no se encuentra una única forma de organización del trabajo. La realidad está mostrando una amplia "brecha" entre quienes (personas y países) tienen acceso a los beneficios de la aplicación de las nuevas tecnologías de información y comunicación y quienes continúan trabajando excluidos de las ventajas del desarrollo económico, sin protección social, sin ingresos adecuados, sin formación, sin un trabajo digno.¹⁹

e) Marco institucional existente en Europa

La gran diferencia existente entre las diversas zonas del mundo desarrollado en materia de evolución del empleo, ponen en duda si los factores anteriormente mencionados son la verdadera causa de la apertura del debate sobre la flexibilidad laboral.

Por esta razón es importante analizar el "marco institucional" que existía en el Viejo Continente para darnos cuenta de que ahí estaba la raíz del problema.

En síntesis la gran diferencia derivaría de niveles excesivos de intervención de los poderes públicos en la economía, un alto poder de los grupos de presión organizados en los diversos mercados, niveles excesivos de protección social y un grado insuficiente de innovación. Frente a esta situación, contrastaría el mayor individualismo y la mayor capacidad empresarial que se manifestaría en países como Estados Unidos.

La "excesiva rigidez" que prevalecía en Europa se caracterizaba por una mayor

¹⁸ La Teoría X suponía que los trabajadores requerían constante supervisión y estilos de dirección autocráticos por su irresistible tendencia hacia el menor esfuerzo. La Teoría Y, más constructiva, asigna al trabajador un papel motivado y creativo que debe complementarse con una acertada dirección.

¹⁹ Llamada por la OIT como la "brecha tecnológica", ha sido profundamente analizada en varios reportes mundiales sobre el empleo. El diagnóstico actual del empleo en el mundo para la OIT ha ocasionado que su objetivo estratégico se oriente a crear las condiciones para fomentar la consolidación del "trabajo decente".

presencia tanto de sindicatos como de la intervención de los poderes públicos, presencia que se manifiesta tanto en los procesos de determinación de los salarios absolutos y relativos, como en los procesos de ajuste, al alza o a la baja, del empleo.

Así, frente a la idea de rigidez, durante la década de los ochenta, el tema fundamental del debate entre académicos, investigadores, autoridades públicas y el movimiento sindical, fue el de la flexibilidad en el mercado laboral y en el proceso de trabajo.

2.4) DISTINTAS VISIONES SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL CASO DE CHILE

Podemos agrupar a los principales actores en la discusión sobre flexibilidad laboral en tres: Gobierno, Trabajadores y Empresarios.

Gobierno

Para el gobierno la flexibilidad laboral o adaptabilidad (como lo denominan oficialmente) se fundamenta en dos hechos esenciales que enfrenta el mundo laboral. Según el diagnóstico realizado por el Ministerio del Trabajo, éstos son: las crecientes dificultades de las normativas para proteger plenamente los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas de enfrentar eficaz y competitivamente los desafíos productivos de la economía.

Ante esto, el Gobierno entiende como imperativa la búsqueda conjunta de nuevos modos, modernos y democráticos, de enfrentar este escenario.

Es necesario aclarar que la propuesta del gobierno está centrada solo en una parte de todo lo que involucra el concepto de flexibilidad laboral. Es decir, se concentra en la adaptabilidad de la jornada de trabajo, la cual contempla la posibilidad de acordar colectivamente el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, respetando los límites que fijará la ley y adecuándose a los efectivos intereses tanto de trabajadores como de empleadores.

Para el actual Ministro del trabajo Ricardo Solari la flexibilización laboral es una buena forma de reactivar y fomentar la creación de puestos de trabajo, especialmente en estos momentos en que la crisis del empleo amenaza con agravarse²⁰.

Sindicatos

Las respuestas de los sindicatos a la flexibilidad del mercado laboral varían como consecuencia de la diversidad de estructuras sindicales, de opciones estratégicas y de disposiciones institucionales.

Durante algún tiempo, después de que la flexibilidad del mercado laboral se convirtiera en un tema típico de las relaciones de trabajo, los sindicatos adoptaron en

²⁰ Entrevista al actual Ministro del Trabajo realizada por TVN y publicada por el diario PYME el 23/08/2002.

general una postura defensiva y contraria al tema principalmente porque veían amenazados todos sus años de esfuerzo y avances en materia de protección laboral.

No obstante, la profundidad y amplitud de la tendencia a la flexibilidad del mercado laboral durante el último decenio hizo que muchos sindicatos reconsideraran y reformularan sus políticas al respecto.

Uno de los grandes problemas que han tenido que enfrentar los sindicatos es la extensión del empleo flexible. En la actualidad los sindicatos tienen que organizar y proteger a un número creciente de trabajadores con contratos de empleo atípicos y con condiciones a menudo desfavorables. Además deben reconciliar los intereses de sus afiliados tradicionales (jornada completa y tiempo indefinido) con los de los trabajadores eventuales.

Muchos sindicatos se han dado cuenta que ante el deterioro de la situación de un mercado y la necesidad de mejorar la competitividad y productividad de las empresas, la flexibilidad laboral es un requisito para conservar los puestos de trabajo y crear nuevas ocupaciones.

Por lo tanto, en la medida en que se introducen medidas de flexibilidad mediante negociaciones o consultas con los sindicatos y estas medidas no tienen por finalidad subvertir el equilibrio de poder entre sindicatos y empleadores, los sindicatos suelen reaccionar positivamente a la flexibilización.

Empresarios

En su mayor parte, los empleadores han sido los principales defensores de la flexibilidad y la desregulación del mercado laboral. Creen que la flexibilidad es fundamental para que las empresas puedan competir en el nuevo contexto globalizado de hacer negocios

Además de los diferentes contextos nacionales en que se encuentran los empleadores y sus organizaciones, en muchos casos el sector y tamaño de las empresas también hacen que los empresarios consideren la flexibilidad de manera distinta. Y lo que es aun más importante, el criterio de un empleador individual puede ser distinto del que tenga una organización general de empresarios, lo que ocurre también con los sindicatos

Los empleadores y sus organizaciones, haciendo hincapié en el principio de la libertad de contratación, expresan la opinión de que solo en el caso de que se trate de relaciones laborales flexibles inaceptables deben adoptarse medidas legales.

2.5) SITUACIÓN DE EEUU

Antecedentes Históricos

Para comprender el marco laboral que regula el mercado del trabajo en los Estados Unidos es necesario repasar brevemente la historia económica de este país.

Previo a su independencia, por ser colonia inglesa, era Inglaterra la que dictaba la

forma de gobierno y el desarrollo económico de Estados Unidos. Los impuestos elevados, junto a otros factores, comenzaron a agotar la paciencia de los colonos residentes.

La libertad individual, política, religiosa y económica era tan apreciada por estos ciudadanos británicos convertidos en colonos norteamericanos, que estuvieron dispuestos a sostener una guerra (1775-1783) a fin de establecer una nación independiente.

Mientras tanto, en Europa, pensadores franceses desarrollan el concepto del Laissez Faire (dejar hacer) el cual revolucionó el pensamiento económico de la época e inspiró al destacado economista escocés Adam Smith quién escribió su obra maestra "La Riqueza de las Naciones".

Luego de lograr su independencia, las ideas de Smith coincidieron perfectamente con la nueva forma de gobierno que quería implementar el nuevo régimen de Estados Unidos basado en derechos individuales como los de "la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad"..

El argumento principal de *La riqueza de las naciones* se puede resumir en que la gente, cuando se dedica a la manufactura o al comercio, lo hace para obtener riqueza y/o poder. En este proceso no debe haber intromisión porque, a pesar del interés propio de estos individuos, su actividad es buena para la sociedad en su conjunto. Cuantos más bienes produzcan o intercambien, tantos más bienes tendrá la gente. Mientras más personas fabriquen y comercien, mayor será la competencia. La competencia entre fabricantes y comerciantes ayuda a toda la gente proporcionándole aún más bienes y quizás precios más bajos. Esta actividad crea empleos y propaga la riqueza.

Smith concluyó que los individuos deben tener propiedad privada y deben poder dedicarse a actividades económicas particulares. Esto resultaría en mayor riqueza para todos. También aceptó que había algunas cosas que el gobierno debía hacer. Según Smith, a un gobierno le corresponde construir canales o carreteras, puede estimar necesario poner restricciones al comercio internacional, y no debe permitir que negocios individuales actúen en conjunto para controlar la producción o el comercio de ciertos bienes creando así un monopolio. En opinión de Smith, un monopolio podría ser tan perjudicial para el bienestar general como el control gubernamental.

El libro de Smith expone las creencias en que se basa el sistema económico capitalista, aunque no empleó la palabra capitalismo.

La mayoría de los norteamericanos cree que el auge de su nación como una de las principales productoras de bienes manufacturados, alimentos y servicios no podía haber ocurrido en ningún otro sistema excepto el capitalismo. Creen que la libertad económica de dicho sistema, lo que muchos prefieren llamar libre empresa, hizo de Estados Unidos una gran potencia económica.

Sin embargo, no fue difícil darse cuenta de que el capitalismo puro traía consigo un importante número de problemas. La inmigración y el rápido crecimiento de las ciudades norteamericanas trajeron como resultado una gran población urbana en busca de un medio de vida. Los dueños de las fábricas frecuentemente aprovecharon esta situación

pagando salarios bajos por jornadas largas, ofreciendo condiciones de trabajo peligrosas e insalubres, y contratando a los hijos de familias pobres. Había discriminación en la contratación: a los negros norteamericanos y a los miembros de algunos grupos de inmigrantes se les negaba el trabajo o se les obligaba a laborar en condiciones aún más desfavorables que las del trabajador promedio. Bajo la doctrina del *laissez faire* los empresarios también aprovecharon la falta de supervisión gubernamental para enriquecerse formando monopolios, eliminando la competencia, fijando precios altos para los bienes, y a veces produciendo mercancía de baja calidad.

Capitalismo Regulado

Basado en los problemas antes mencionados, la población norteamericana exigió una intervención más activa del gobierno. Una de las primeras acciones reguladoras del sistema económico estadounidense se produjo cuando el congreso en el año 1890 aprobó la Ley Sherman Antimonopolio.

Durante los años posteriores se siguieron promoviendo leyes que regularan la economía. Su máxima expresión se vivió en los años treinta donde Estados Unidos vivió la peor crisis económica de su historia, reflejada en la mayor tasa de desempleo de que se tenga memoria.

Para paliar los efectos de la Depresión, el Presidente Roosevelt y el Congreso promulgaron muchas leyes nuevas para reglamentar las ventas de valores, reconociendo el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y estableciendo reglas sobre salarios y jornadas para diversos tipos de trabajadores.

Situación Actual

La legislación laboral en Estados Unidos está regulada por la FLSA (Fair Labor Standards Act) la cual es una ley federal. La mayoría de los trabajadores de este país se rigen bajo esta ley.²¹

Se puede afirmar que el mercado laboral de los Estados Unidos es sin duda uno de los más flexibles del mundo, lo que se refleja en los siguientes elementos:

Contrato Individual de Trabajo:

El Acto de Normas de Trabajo Justo (FLSA), enmendado, clasifica las posiciones del empleado sea como "exento" o "no exento." La clasificación de una posición determina cómo se puede pagar a un empleado, entre otras cosas, por horas de trabajo en exceso de las cuarenta horas por semana y si están o no sujetas al salario mínimo y provisiones de tiempo extra del FLSA.

Los *empleados exentos* son aquellos que reciben pago mensual y están exentos de las provisiones de tiempo extra y salario mínimo del Acto de Normas de Trabajo Justo (FLSA). Los empleados exentos incluyen posiciones tales como: administradores y empleados profesionales, como ingenieros, abogados, y médicos.

Los *empleados no exentos* son aquellos que reciben pago basado en horas de trabajo y están sujetos a las provisiones de tiempo extra y salario mínimo del Acto de

²¹ Varían de acuerdo a los distintos estados.

Normas de Trabajo Justo (FLSA). Los empleados no exentos reciben pago cada dos semanas y según las horas trabajadas y registradas. Ellos tienen derecho a un pago de compensación por tiempo extra de trabajo. Empleados no exentos incluyen posiciones tales como: secretarios, clerical, personal de mantenimiento y trabajadores de servicios.

Libertad de Asociación:

En Estados Unidos, la Primera Enmienda a la Constitución protege los derechos de reunión, de expresión y de demandar del gobierno la reparación del daño por la violación de tales derechos. Entre las leyes que más se destacan está la ley Wagner.

En los Estados Unidos también se obliga a los patrones a la negociación colectiva de buena fe en conformidad con sus leyes laborales. La Ley Wagner definió como práctica laboral discriminatoria el "rechazo a la negociación", y en 1947 la Ley Taft - Hartley estableció como práctica laboral discriminatoria un concepto similar al de la Wagner, en el caso de que un sindicato rechazara negociar de buena fe con el empleador.

Tanto en Estados Unidos como en Canadá el principio de la buena fe protege a las partes contra las "negociaciones aparentes", es decir, contra la simulación de una negociación que no tiene la intención de culminar en un contrato. Esta situación constituye una práctica laboral discriminatoria en ambos países. Los requerimientos de la negociación de buena fe también incluyen la prohibición de que el empleador negocie directamente con los trabajadores, del cambio unilateral de los términos y condiciones del trabajo y de otras violaciones del derecho a la negociación.

Las leyes laborales de los Estados Unidos no establecen la extensión obligatoria de los términos de un contrato colectivo el cual solamente obliga a las partes que lo celebraron. En la práctica en algunas industrias, los salarios y los beneficios sociales negociados por las grandes empresas y los sindicatos relevantes pueden constituir un modelo que otros sigan, pero esta es una costumbre no obligatoria legalmente.

Derecho a Huelga:

Ninguna ley prohíbe o restringe la realización de la huelga o el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos. Tampoco se exige una votación. Sin embargo, en la práctica la mayoría de los sindicatos y de los empleadores resuelven estos asuntos como prioritarios en los acuerdos, por medio del establecimiento de una cláusula de no-huelga, y los patrones se obligan a someter los conflictos a un arbitraje obligatorio. Los sindicatos pueden ser responsables de daños y perjuicios económicos cuando realizan huelgas violando el pacto de "no huelga".

Uno de los puntos más conflictivos que se discuten en la reforma laboral chilena es el de reemplazo del trabajador en caso de huelga.

En los Estados Unidos está permitido a los empleadores utilizar reemplazos permanentes de los trabajadores que han entrado en huelgas llamadas "económicas", las cuales se plantean por motivos salariales, por las horas y condiciones del trabajo, o por trabajadores huelguistas por motivos de reconocimiento sindical sin que se haya solicitado la realización de la elección necesaria a la Junta nacional de relaciones laborales NLRB.

Sin embargo, no les está permitido a los empleadores utilizar reemplazos

permanentes cuando los trabajadores han empezado una huelga con motivo de la realización de una práctica laboral discriminatoria por parte del patrón.

Es importante mencionar que Estados Unidos tiene niveles de sindicalización muy bajos, que han seguido declinando en los últimos años.

Jornada de Trabajo:

La FLSA lo define como el tiempo que se pasa en actividades físicas o mentales controladas o exigidas por el empleador, incluyendo el tiempo que pasa esperando, si es en buena medida para beneficio del jefe; y todo el tiempo durante una semana de trabajo que se requiera que un empleado pase en un lugar de trabajo establecido o realizando una actividad.

La semana de trabajo no tiene que coincidir necesariamente con la semana calendario y puede empezar en cualquier día o a cualquier hora que el empleador considere conveniente.

En los Estados Unidos de Norteamérica no existe ningún límite en el Acta sobre el número de horas a la semana trabajadas por empleados mayores de 16 años o más, salvo en trabajos peligrosos.

Un trabajador debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los empleos “no agrícolas” y al menos 18 años de edad para trabajar en trabajos “no agrícolas” considerados peligrosos por la Secretaría del Trabajo.

La FLSA no tiene ninguna estipulación respecto a la organización o planificación de la jornada de trabajo a excepción de las estipulaciones sobre el trabajo de menores. Por lo tanto, un empleador puede hacer cambios en las horas trabajadas de sus empleados sin avisar a las autoridades o al empleado siempre que no tengan un acuerdo formal anterior con el trabajador o su representante.

Jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera del horario de colegio en varios trabajos con excepción de la manufactura, minería y otros considerados peligrosos, bajo las siguientes condiciones:

No más de 3 horas diarias en día escolar o 18 horas en una semana escolar; y no más de 8 horas en un día que no tengan clases o 40 horas en una semana sin clases.

Además, la jornada de trabajo no puede comenzar antes de la 7 a.m. o terminar después de la 19 p.m. con excepción de Junio 1 durante el Día del Trabajo, cuando la horas de la tarde se extienden hasta las 21 p.m. Para la agricultura existen reglas diferentes.

Los jóvenes menores de 14 pueden desempeñar labores como repartición del periódico, cuidar niños de vez en cuando, etc.

La FLSA exige que los empleadores mantengan un registro detallado de sus planillas de pago, pero no es necesario que la manden al FLSA.

Jornada extraordinaria:

El empleador debe pagar al menos 1 vez y media el salario regular del trabajador por cada hora trabajada por sobre las cuarenta horas semanales.

Por ejemplo, si un trabajador recibe US\$600 a la semana como salario y trabaja 40 horas a la semana, la tasa de pago base para horas extras se calcula dividiendo US\$600 en 40. Con ello el trabajador debe recibir 1.5 veces US\$15, lo que equivale a US\$22.50 por hora.

Desafortunadamente, los empleadores violan esta ley de muchas maneras. Las más comunes son:

Cálculo inapropiado del pago de horas extras.

La omisión de contar horas trabajadas cuando se hace el recuento del pago de horas extras registrándolas como “tiempo fuera del trabajo” u omitiendo los tiempos de cambio de turno como horas trabajadas

Justificando inapropiadamente el pago del verdadero salario y por lo tanto el pago justo de horas extras (1 vez y media), alegando que están exentos de alguna u otra manera de la ley de horas extras.

Quizás el error conceptual más grande de los trabajadores es que su empleador no debe pagarles horas extras si es que son pagados sobre un salario base. Esto es incorrecto. Los trabajadores asalariados tienen el derecho al pago de horas extras siempre y cuando sus trabajos no estén dentro de las excepciones que hace la ley.

El requisito en horas extraordinarias no puede ser renunciado por acuerdo entre el empleador y empleado.

Trabajadores que han sido indebidamente privados de su pago pueden demandar a su empleador en los tribunales para recobrar sus horas extras de trabajo que no han sido remuneradas. Además, ellos tienen el derecho a una suma igual como daños liquidados, interés, y los honorarios de los abogados más los costos. Adicionalmente, la ley protege al trabajador de que el empleador tome represalias.

Jornada Parcial:

La FLSA no define jornada completa o parcial de trabajo. Este es un tema que definen los empleadores con sus empleados. La aplicación de la FLSA no depende de esta definición.

Un dato no menor es que en Estados Unidos los trabajadores a tiempo parcial a menudo cobran menos que los trabajadores a tiempo completo, con lo que su contratación resulta financieramente atractiva para los empleadores. Además reciben menores prestaciones, por ejemplo, seguridad social, pensiones, y vacaciones anuales pagadas – lo que supone importantes ahorros de costos para los empleadores.

Esta es una clara muestra de la flexibilidad del mercado laboral en Estados Unidos.

Salario Mínimo:

Salario Mínimo Federal:

US\$4.75 por hora a partir de Octubre 1, 1996

US\$5.15 por hora a partir de Septiembre 1, 1997

El Acta no requiere el pago de horas extraordinarias por trabajar los Sábados, Domingos, festivos o trabajo nocturno.

Los empleados menores de 20 años pueden tener un salario de US\$4.25 por hora durante sus primeros 90 días calendario consecutivos de contrato con un empleador.

Algunos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendices, principiantes y trabajadores con discapacidades pueden recibir un ingreso menor al salario mínimo bajo certificados especiales que otorga el Departamento del Trabajo.

Crédito de Propinas: Los empleadores que tengan a su cargo empleados que “ganan propina” deben pagar un salario efectivo de al menos \$2.13 por hora si declaran pagar sueldos por propina contra el salario mínimo obligatorio. Si el salario sumando propina con el mínimo de \$2.13 no llega al salario mínimo entonces corresponderá al empleador pagar la diferencia.

Ejecución: El Departamento del Trabajo puede reivindicar devuelta los salarios, tanto vía administración o tribunales, para los empleados que hayan recibido un menor salario que el por ley les correspondía. Violaciones pueden resultar en una acción civil o criminal.

Multas: Multas de hasta \$10,000 dólares por violación pueden recibir los empleadores que hayan violado la ley de trabajo de menores y hasta \$1,000 dólares los que intencionalmente o repetidamente violen el salario mínimo establecido u horas extraordinarias.

Esta ley prohíbe la discriminación o despido en contra de los trabajadores que presenten reclamos formales bajo los estándares de la ley.

Finalmente, cabe señalar que ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del pago de salario mínimo y horas extras.

Terminación de la Jornada laboral:

Estados Unidos mantiene el principio de la libertad de la voluntad, el cual presupone una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes cuando estas así lo quieran. En su concepción tradicional la doctrina contractualista permite a los empleadores despedir a los trabajadores por "buenas razones, por injustificadas razones, o sin justificación alguna", asimismo, para el despido no se requiere efectuar ni el aviso de terminación de empleo ni el pago de indemnización alguna, lo que en la mayoría de los países constituye uno de los mayores costos para el empleador.

d) Comentarios

La posición de los Estados Unidos de Norteamérica respecto de la flexibilidad laboral es producto del contexto histórico, institucional y económico que ha marcado a este país y por lo tanto, en muchos aspectos, no es posible aplicar su sistema en otras naciones.

En palabra de la actual Directora del Trabajo en nuestro país: “...Nuestros empleadores miran con mucho entusiasmo a Estados Unidos, pero se tiene una cultura distinta a la que tenemos los chilenos, ellos tienen una cultura cristiano protestante que marca mucho la forma en que las personas se relacionan, en que se respetan los derechos y los acuerdos sociales básicos, y el no respeto de estos es muy mal visto...”²²

²² María Ester Feres, entrevista personal.

La experiencia norteamericana tiene una profunda significación para otros países, especialmente en tres aspectos:²³

1) Demuestra que el rápido desarrollo económico – en contraste con los intentos, en gran parte inútiles, por redistribuir un ingreso nacional fijo – proporciona la condición necesaria para acrecentar el bienestar económico de todo el pueblo y para lograr una mayor justicia social dentro de la sociedad.

2) Demuestra que es posible lograr un desarrollo económico considerable sin sacrificar la libertad individual, la iniciativa y la responsabilidad personal.

3) Refuta las alternativas dogmáticas del capitalismo y socialismo y demuestra la posibilidad de adaptar de manera pragmática las instituciones económicas y las políticas a las aspiraciones y necesidades cambiantes.

2.6) SITUACIÓN DE FRANCIA

a) Contrato Individual de Trabajo

La edad necesaria para celebrar un contrato de trabajo es de 18 años. Entre los 16 y 18 años es posible celebrar un contrato de trabajo, a condición de contar con la autorización de uno de los padres o del tutor.

El contrato puede celebrarse tanto por escrito como verbalmente, lo que dependerá de lo que más acomode a las partes. Debe contener al menos la identidad de las partes, el lugar de trabajo, el título del asalariado y la descripción sumaria de su trabajo, la fecha de comienzo del contrato, la duración de las vacaciones pagadas, la duración del preaviso que deben observar las dos partes en caso de cesación del contrato, los diversos elementos del salario y la periodicidad de su pago, la duración del trabajo semanal o diario y, eventualmente, la mención de los convenios colectivos.

El contrato de trabajo generalmente se celebra por una duración indefinida, de manera que cada parte se reserva el derecho de rescindirlo en cualquier momento, y sólo puede sustituirse por un contrato de duración definida (el que no puede exceder de 18 meses) si el asalariado acepta de forma clara y no equívoca y si se invoca causales como las necesidades temporales de la empresa, la política de empleo y la formación profesional.

Al igual que en Chile, si la acción contractual prosigue una vez llegado el contrato a su término, el contrato se convierte en uno de duración indefinida.

Últimamente, debido a la difícil situación económica que ha enfrentado Francia al igual que muchos otros países, se están usando cada vez más los contratos de duración definida o temporales, lo que ha ayudado en parte a disminuir el desempleo.

b) Jornada de Trabajo

²³ Gerhard Colm y Theodore Geiger. "La Economía del Pueblo Estadounidense", pág.209.

Francia fue el país pionero en implantar la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, ley que, entre otras cosas, está conduciendo a tasas de desempleo más bajas. Las leyes sobre las 35 horas semanales no han modificado la duración máxima diaria y semanal del horario de trabajo. El tiempo de trabajo diario de un asalariado no puede superar las 10 horas. La duración máxima del horario semanal de trabajo sobre doce semanas pasa de 46 a 44 horas. Una derogación de hasta 46 horas es admitida por medio de un decreto después de la conclusión de un acuerdo o un convenio colectivo sectorial. En todo caso, el tiempo de trabajo no puede superar 48 horas durante una sola semana.

Las leyes sobre la reducción del horario de trabajo no han modificado el régimen del descanso semanal que impone un descanso por lo menos de veinticuatro horas sucesivas. Aunque el Código del Trabajo establece varias derogaciones, el domingo tiene que ser día del descanso semanal. La segunda ley dispone que los jóvenes de menos de 18 años, asalariados o en práctica deben tener dos días de descanso sucesivos, salvo en algunas situaciones particulares.

c) Jornada Extraordinaria de Trabajo

Uno de los grandes desafíos de las leyes sobre la reducción de la jornada laboral es evitar el uso de las horas extraordinarias, para compensar la rebaja del horario de trabajo, y al mismo tiempo el aumento del costo de las horas extraordinarias.

El cálculo de las horas extraordinarias comienza a partir de la trigésimo sexta hora semanal. Para disponer de horas extraordinarias, el empresario debe informar al comité de empresa y al inspector del trabajo. Un contingente de horas extraordinarias inferior o superior puede también ser determinado por acuerdo colectivo. Para sobrepasar el contingente legal o convencional, el empresario debe obtener la autorización del inspector del trabajo. Los acuerdos colectivos pueden sin embargo prever un índice más elevado.

Todos los trabajadores deben gozar de una bonificación del 25 % por hora extraordinaria. Esta puede plasmarse en un aumento de la remuneración o en la concesión de un descanso compensador. Sin embargo, la ley dice que sólo un convenio o un acuerdo colectivo extendido, o un acuerdo de empresa o de establecimiento pueden fijar las modalidades de la bonificación en forma de descanso. En la ausencia de cualquier tipo de acuerdo, la bonificación debe plasmarse en forma de aumento de la remuneración.

Para las horas extraordinarias cumplidas más allá de las 39 semanales, la ley establece un recargo del sueldo del 25 % por las cuatro primeras horas extraordinarias, y del 50 % más allá.

d) Jornada Parcial

En Francia, a partir del año 2000, son asalariados a tiempo parcial todos los que tengan un horario inferior a lo previsto por la ley o por acuerdos de sectores o de empresas. Este horario puede establecerse sobre una base semanal, mensual o anual. El contrato de trabajo a tiempo parcial debe ser por escrito y mencionar en particular la cualificación, la remuneración y la duración semanal del trabajo, o la repartición del

horario de trabajo en la semana y en el mes. En segundo lugar, la ley del 19 de enero de 2000 organiza el papel de la negociación colectiva en la implementación del horario a tiempo parcial. Hasta ahora, el empresario tenía una total libertad en esta implementación y solo necesitaba el parecer de los representantes del personal. La nueva regulación prevé que los horarios a tiempo parcial pueden ser practicados sobre la base de un convenio o acuerdo colectivo extendido, o en un acuerdo de empresa o de establecimiento. Solamente a falta de estos acuerdos, la implementación del trabajo a tiempo parcial se establece de modo unilateral de parte del empresario o a petición de los trabajadores. El papel de la negociación colectiva se reforma también para organizar las modalidades de implementación del trabajo a tiempo parcial, y en particular la modulación y la anualización de los horarios a tiempo parcial. Desde ahora, se necesita un convenio o acuerdo colectivo extendido o de un acuerdo de empresa o de establecimiento para organizar la repartición del horario a tiempo parcial sobre parte o todo el año. Con el objetivo de dar más garantías al trabajador, el legislador atribuye competencia a la negociación colectiva para fijar varios aspectos de la modulación del horario laboral de los trabajadores a tiempo parcial que antes se regulaban en el contrato de trabajo. Además, el nuevo artículo L-212-4-6 precisa las condiciones de variación del horario laboral semanal o mensual durante el año. Por un lado, en la modulación de los horarios de trabajo solo se admite la semana o el mes. Así, no se podrá seguir estipulando interrupciones del trabajo durante más de un mes. Este tipo de organización laboral se asimila ahora a un tipo de empleo fijo discontinuo. Por otro lado, la ley restringe las variaciones dentro del marco de referencia elegido a un tercio del horario de trabajo mencionado en el contrato.

e) Término de la Relación Laboral

La ley exige que el despido de un trabajador asalariado esté justificado por un motivo "real y grave". Por motivo "real" se entiende que el motivo aducido por el empresario en apoyo de su decisión se ha de poder demostrar en el momento de tomar dicha decisión (ningún argumento "infundado" o "discriminatorio", ningún "falso pretexto") y debe ser objetivo, es decir, no puede estar fundado exclusivamente en el estado de ánimo del empresario.

"Grave" es un motivo debido al cual sería perjudicial para la empresa continuar la relación laboral. Una causa "real y grave" puede referirse tanto a la persona del trabajador como a la aptitud del trabajador para realizar su trabajo.

Todo despido individual debe ir precedido de una entrevista previa, a la cual el trabajador puede asistir acompañado de una persona de su elección perteneciente a la empresa u otra en caso justificado.

El empresario que despida a un trabajador por motivos económicos, debe respetar cuatro formalidades:

Convocar al interesado a una entrevista previa (las mismas reglas que en materia de despido por motivos personales).

Notificar el despido por correo certificado.

Informar, en el plazo de ocho días, a la Dirección de Trabajo del departamento

correspondiente.

Mencionar el despido en el registro del personal.

Todo trabajador asalariado tiene derecho a un plazo de preaviso si es despedido por un motivo distinto de la falta grave. Su duración se fija en función de la antigüedad: 1 mes en caso de antigüedad de 6 meses a 2 años y 2 meses cuando la antigüedad supera los 2 años.

Si el despido es improcedente (por ejemplo: incumplimiento del plazo de preaviso, motivos de despido infundados, etc.), el trabajador tiene derecho a una indemnización compensatoria (como máximo 39 semanas de salario) o bien a ser readmitido en la empresa.

Si el despido se produce por un motivo no reconocido como real y serio, los tribunales pueden proponer la readmisión del trabajador, aunque esta propuesta puede ser rechazada por el propio trabajador o por el empresario. En determinados casos (embarazo, enfermedad profesional, huelga, etc.) el despido se declarará nulo y sin efecto. Los tribunales pueden entonces conceder al trabajador una indemnización compensatoria que no puede ser inferior a las 6 últimas mensualidades.

f) Salario Mínimo

Desde los años 1950, la expansión económica y los progresos técnicos y sociales, cambiaron hondamente a Francia, haciendo ingresar la sociedad francesa en la era del consumo y del tiempo libre. En efecto la población francesa tiene uno de los niveles de vida más altos del planeta.

En 1950, Francia fue el primer país europeo que instituyó un salario mínimo aplicable a todos los empleos²⁴, el SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento). En 1999 el SMIC bruto era de 6.881 francos mensuales (980 dólares), que cobraba 1,5 millón de trabajadores, esto es, un 11,2% de los asalariados. Se trata principalmente de jóvenes, mujeres y hombres carentes de calificación, empleados en empresas pequeñas o medianas. En 1997, el poder adquisitivo de los salarios netos creció en un 2,5%, registrando su mayor aumento de los siete últimos años. Pero 4,5 millones de personas no cobran ningún salario y viven de subsidios sociales: esta cifra comprende 1,8 millón de desempleados indemnizados y 2,7 millones de personas que perciben el ingreso mínimo social. Hoy, el 13,9% de los trabajadores cobran salario mínimo en Francia, de los cuales el 20% son mujeres y sólo el 9,9% hombres.

El SMIC constituye la remuneración mínima garantizada a todo empleado como contrapartida a una hora de trabajo efectivo. Es fijado automáticamente según el índice nacional de los precios al consumo, y se revisa una vez al año dependiendo de la evolución de la economía y la coyuntura.

Es importante señalar que se aplican tarifas inferiores en el caso de: aprendices, trabajadores jóvenes (80 % del SMIC ordinario si cuentan con menos de 6 meses de experiencia en la profesión y son menores de 17 años) y empleados con minusvalía

²⁴ Hoy, son nueve los países de la Unión Europea que tienen establecido por ley un salario mínimo: Bélgica, Grecia, España, Francia, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Portugal y Reino Unido.

(reducción del 10 % al 20 %). Esto da una cierta flexibilidad al sistema e incentiva el empleo en estos grupos

Por último, es importante mencionar que Francia tiene una baja afiliación de trabajadores a sindicatos, pero éstos son extremadamente importantes en la determinación de los salarios, ya que los contratos negociados con sindicatos cubren a casi toda la fuerza laboral.

2.7) SITUACIÓN EN LATINOAMERICA

La legislación laboral en América Latina es muy deficiente tanto por razones de eficiencia productiva como de protección a los trabajadores.

Desde mediados de los ochenta las políticas de protección e intervención estatal han sido reemplazadas por un conjunto de políticas orientadas a mejorar la eficiencia económica. Las reformas más profundas han ocurrido en las áreas de política comercial, cambiaria, tributaria y financiera y en el campo de las privatizaciones.

Con los procesos de apertura comercial y cambiaria ha aumentado la competencia frente a productos importados, se han ampliado los mercados de exportación hacia otros países de la región y se han mejorado las técnicas de producción debido al menor precio y mayor disponibilidad de los insumos productivos importados y de la maquinaria. Por otro lado, han disminuido los costos de crédito por lo que el capital se ha hecho más barato. Todo lo anterior ha acrecentado la necesidad de modificar el tamaño y la composición de las plantas de personal.

Las reformas tributarias han sido profundas y han tendido a buscar la neutralidad, la simplificación legal y administrativa y el aumento de la recaudación, lo que ha creado una mayor necesidad de ajustar las técnicas productivas, la intensidad de uso de capital y el trabajo en las empresas.

La liberación financiera ha facilitado el proceso de ajuste de las empresas, al aumentar la disponibilidad de crédito y al ampliar la diversidad de los servicios financieros. Eso ha significado una mayor movilidad del capital y un menor costo del mismo, lo cual ha ido asociado con cambios semejantes en el mercado laboral.

América Latina ha sido la región líder de privatizaciones en el mundo durante los años 90. Estas han aumentado la inversión, la productividad laboral y la eficiencia en las empresas privatizadas y en la economía en su conjunto. También han alterado las demandas relativas de trabajo y capital en algunos sectores, elevando la necesidad de flexibilidad laboral.

En contraste a lo anterior, las reformas laborales han sido escasas y poco profundas. Sólo Argentina (1991), Colombia (1990) y Perú (1991) han hecho reformas laborales significativas desde mediados de los años 80 las que han estado concentradas principalmente en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores.

Las normas que han tratado de asegurar estabilidad laboral y proteger al trabajador frente al desempleo, enfermedad, vejez y otros no siempre han cumplido su objetivo, debido a que los altos e inciertos costos de despido han inducido una excesiva rotación laboral y los elevados costos extrasalariales han propiciado la informalización.

En la mayoría de los países de la región, el costo de despido de un trabajador al cabo de 1 año de trabajo es superior a un mes de salario, y a los 10 años de antigüedad los costos de despido son aún mayores. Los 3 países que efectuaron reformas modificaron las normas que regulan los costos de despido. En Argentina, se estableció un tope máximo para las indemnizaciones por despido y se redujo el período de preaviso a un mes, independientemente de la antigüedad del trabajador. En los otros países, se establecieron pagos anuales en vez de las compensaciones en el evento de terminación de los contratos laborales, las cuales se calculaban con base en el número de años trabajados y los salarios finales. En Colombia y Perú se suprimió además el derecho que tenía el trabajador de revincularse al trabajo cuando el empleador no podía probar causal de despido. De esta forma, las nuevas normas han buscado reducir la incertidumbre que los costos de despido significan para la empresa, al verse limitada la flexibilidad laboral.

Por otra parte, sólo Argentina, Colombia, Ecuador y Perú han establecido ciertos cambios con respecto a los contratos temporales, eliminando ciertas restricciones que limitan este tipo de relación laboral y dando paso a una mayor flexibilidad laboral para la empresa.

Las principales reformas que se han dado en la región se han adoptado en momentos de crisis, cosa que no ha ocurrido en lo laboral a pesar de que el aumento en el desempleo u otras señales de rigidez laboral han sido notorias.

Una de las causas de la falta de reformas laborales puede ser la falta de efectividad de la legislación laboral. En muchos países de América Latina la inflación opera como un mecanismo de flexibilización laboral, ya que permite reducciones en las remuneraciones reales individuales que no serían posibles sin inflación, debido a la rigidez a la baja que por ley o por costumbre tienen los salarios nominales. Esto reduce el costo de las rigideces laborales y disminuye el beneficio esperado de las reformas laborales.

La ausencia de reformas laborales puede ser explicada también por el desconocimiento sobre los posibles beneficios de la reforma, por la ausencia de representación de los grupos que podrían ser favorecidos y por la imposibilidad de diseñar mecanismos adecuados de compensación para los perdedores.

En la mayoría de los países de América Latina la legislación laboral existente se basa en la estabilidad laboral y la protección al trabajador. Ello trae como consecuencia un alto grado de rigidez ya que se regula un gran número de aspectos tales como fórmulas permisibles de contratación, pagos por cesantía, jornadas laborales, sobrecargos por días festivos, jornadas nocturnas o extraordinarias, etc. Aspectos como estos, en principio, podrían ser pactados libremente entre los trabajadores y empleadores en el contrato laboral. Por otra parte, el principio de estabilidad laboral implica que la ley privilegia la conservación del puesto de trabajo, incluso cuando su mantención no es eficiente para la empresa. Ello explica por qué en la mayoría de los países se imponen cuantiosas indemnizaciones por despido.

a) Término de la Relación Laboral

La indemnización por despido es el pago que la empresa debe realizar al trabajador cuando lo despide.

En Latinoamérica, despedir a trabajadores es bastante caro, aunque la definición de causa justa varía entre los distintos países de la región. En Brasil, por ejemplo, la ley estipula una indemnización a pagar sólo en caso de despido injustificado. Sólo en Argentina y en Chile las condiciones económicas son causa justificada de despido. Esto implica que cuando las empresas pueden alegar dificultades económicas o necesidad de reducir la mano de obra, la compensación por despido es menor que en el caso de despido injustificado.

Además del alto costo de despedir a un trabajador, se tiene el problema de que cualquier aumento de salarios repercute en un incremento proporcionalmente mayor de la deuda que la empresa tiene con éste, la que es mayor mientras más antiguo es el trabajador.

En principio, la obligación de pagar al trabajador una cierta cantidad de dinero al final de la relación laboral no tendría por qué tener efectos negativos en el mercado del trabajo, ya que la empresa puede pagar menores salarios en el tiempo compensando así la indemnización exigida por la ley, cosa que sería neutral para la empresa y favorable para los trabajadores ya que éstos prefieren tener salarios estables. Pero, en la práctica, estos costos de despido no son neutrales para la empresa, ya que interfieren en las decisiones y en la movilidad laboral por lo que, tanto las empresas como los trabajadores, buscan minimizar dichos costos actuando de diferentes maneras:

Ante circunstancias económicas adversas pero transitorias, las empresas tenderán a mantener más trabajadores ocupados de lo que tendrían si los costos de despido fueran menores, lo que es consecuente con la estabilidad laboral que busca la ley. El problema es que, cuando se tienen expansiones económicas, la respuesta al empleo es también menor mientras mayores son los costos de ajuste. De esta forma, la empresa trata de que los ajustes en la fuerza de trabajo sean mínimos.

Según la ley actual los costos de despido son mayores mientras mayor es la antigüedad del trabajador. En el caso de Colombia, por ejemplo, donde la indemnización por despido crece más que proporcionalmente con la antigüedad, puede convenir a las empresas impedir que los trabajadores acumulen antigüedad. Esto genera una mayor rotación de la fuerza de trabajo, con graves consecuencias para la capacitación de trabajadores, la adquisición de capital humano específico a la empresa y la productividad del trabajo. Así, una ley que pretende preservar la estabilidad laboral puede terminar produciendo el efecto contrario, agravando la situación de los trabajadores y de la empresa.

Los contratos temporales pueden ser un mecanismo para evadir los costos de despido cuando éstos son elevados. En muchos países se ha tratado de flexibilizar utilizando este tipo de contrato solamente en los nuevos trabajadores, sin afectar aquellos con contratos indefinidos, lo que ha facilitado el ajuste laboral en un entorno económico cambiante. Según datos de la OIT, la fracción de empleados bajo contratos temporales en Argentina pasó de 28,5% en 1985 a 34% en 1995. En Colombia un 20% de los

trabajadores está hoy bajo esta modalidad, mientras que en Perú se pasó de 30% en 1985 a 50% en 1995.

Otra manera utilizada por las empresas para reducir los costos de ajuste laboral es proveerse de bienes y servicios en el sector informal. Esto ocurre principalmente en períodos de expansión económica, cuando las empresas necesitan una mayor flexibilidad para poder adaptarse en caso de que se deterioren las condiciones económicas. La proporción del empleo informal sobre el empleo total ha aumentado los últimos años. Según datos de la OIT, entre los años 1990 y 1994, que fueron de marcado dinamismo económico, el sector informal en promedio en América Latina pasó del 52% al 56% del total del empleo.

Los 3 países que hicieron reformas laborales de importancia introdujeron cambios en las normas sobre indemnizaciones por despido con el fin de reducir su costo real o percibido.

En 1991 se modificó en Argentina la ley de término del contrato de trabajo estableciendo un tope en las indemnizaciones, según el cual la base de cálculo no puede exceder el equivalente a tres veces el salario mensual promedio previsto en el contrato colectivo de trabajo aplicable al trabajador. Esto ha permitido reducir el monto de las indemnizaciones correspondientes a empleados de medianos y altos ingresos mensuales. Asimismo, la ley redujo el período de preaviso a un mes, independientemente de la antigüedad del trabajador. La legislación Argentina ha incorporado también los supuestos de falta o disminución del trabajo como causa justificada de despido, caso en el cual se reduce a la mitad la indemnización.

En Colombia, la reforma de 1990 modificó las condiciones de terminación de la relación laboral eliminando el derecho a reintegro para trabajadores de más de 10 años modificando la escala que relaciona antigüedad e indemnización, que aumentó el número de salarios que la empresa tiene que pagar en caso de despido injustificado.

En el caso de Perú, la ley de fomento de empleo de 1991 permitió sustituir la reposición obligatoria del trabajador en caso de despido injustificado, por el pago de una indemnización. En 1995 el derecho a reinserción se abolió y se eliminó el derecho a la estabilidad en el trabajo. Se redujo la indemnización para trabajadores de mayor antigüedad de 3 a 1 sueldo por año de trabajo y se fijó un máximo de 12 sueldos.

b) Contrato de Trabajo y Jornada Parcial

En los países de América Latina la legislación favorece fórmulas de contratación por tiempo indefinido y establece importantes restricciones a los contratos atípicos, ya sean contratos de tiempo parcial, de prueba o plazo determinado. Esto, a pesar de que en los últimos años ha aumentado el número de trabajadores bajo estos tipos de contratos y a la gran demanda de flexibilización por parte de las empresas con respecto a la agilidad en la contratación y el despido para poder responder a cambios en las condiciones económicas y sobrevivir en un entorno económico cada vez más competitivo. La reforma de 1991 en Argentina introdujo nuevas fórmulas que regulan la contratación de jóvenes en período de formación o sin experiencia profesional, así como la contratación de grupos afectados por un alto índice de desempleo.

En Perú y Ecuador se pasó de una situación donde toda contratación atípica estaba prohibida a una desregulación de los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.

Estudios realizados para países europeos sugieren que conservar los derechos de los trabajadores ya contratados y desregular la contratación de los nuevos entrantes al mercado del trabajo aumenta la respuesta del empleo a cambios en las condiciones económicas, pero puede tener efectos negativos en la fijación de salarios, la productividad y la generación de capital humano específico a la empresa²⁵.

c) Jornada de Trabajo: Normal y Extraordinaria

La legislación típica de los países de América Latina contempla límites a la jornada de trabajo, recargos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y días festivos.

Como norma general, la jornada máxima de trabajo asciende a 48 horas a la semana y 8 horas al día, incluyendo los sábados. Sin embargo, Brasil y Venezuela tienen una jornada semanal de 44 horas y el trabajador, si es requerido durante más horas que las establecidas por la jornada ordinaria, tiene derecho a recibir un recargo por hora que varía entre 25% y 100% según país o jornada diurna o nocturna. Por otra parte, el recargo por trabajo en días festivos varía entre cero (Chile) y 300% (Bolivia). En todos los casos el trabajo en domingo tiene que ser compensado por otro día festivo.

La regulación de la jornada de trabajo tiene como fin proteger a los trabajadores y empresas de jornadas de trabajo demasiado largas, que pongan en peligro la salud del trabajador e impidan su desarrollo personal y familiar. A pesar de esto, la legislación debe ser lo suficientemente flexible como para permitir que las horas trabajadas se adecuen a las fluctuaciones de la demanda, lo que es especialmente necesario respecto a contratación temporal y costos de despido.

d) Cambios principales en Argentina producto de la crisis

Debido a la grave y profunda crisis que ha afectado a Argentina los últimos años y que ha producido una serie de problemas, se han dictado leyes especiales para que las consecuencias de la emergencia no recaigan exclusivamente en un determinado sector de la sociedad, sino que alcancen de manera equitativa a todos, a fin de que el esfuerzo por superar esta situación sea proporcional a las posibilidades de cada uno.

Así, la ley 25.561 de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario en su artículo 16 estableció la suspensión por un plazo de 180 días de los despidos sin causa justificada. En caso que se produzcan despidos, los empleadores deben pagar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les corresponde. Además, la autoridad administrativa del trabajo puede ordenar el cese inmediato de los despidos, disponiendo de las medidas necesarias para velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios correspondientes. Este decreto de emergencia tiene una duración indefinida, dependiendo de lo que duren los problemas y las causas que lo originaron. Esta es una norma general, que pretende proteger fuertemente a los trabajadores cuya fuente de trabajo se encuentre en peligro. Busca proteger especialmente a los estratos más bajos de la población, para evitar las consecuencias

²⁵ Bentolia-Dolado (1994), Jimeno-Toharia (1993) y Bentolia-Paul (1992) contienen análisis detallados de estos efectos.

que puede traer para este sector un aumento del índice de desempleo.

Por otro lado, se declaró Emergencia Ocupacional Nacional, la que ha sido prorrogada hasta el 31 de Diciembre de 2003 debido a que las condiciones que dieron origen a su declaración han persistido. De esta forma, se creó el programa jefes de hogar, destinado a jefes o jefas de hogar con hijos de hasta 18 años de edad o con hijos o cónyuge discapacitados de cualquier edad y a trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral. Todos deben estar desocupados y residir en forma permanente en el país. Este programa fomenta el empleo, ya que posibilita a éstas personas incorporarse como trabajadores permanentes en el sector productivo y recibir una ayuda económica por parte del Estado. Para esto, se crearon el “Componente Solidario De Reinserción Laboral”, destinado a reinsertar laboralmente en el sector privado a los trabajadores desocupados beneficiarios del programa y el “Registro De Historia Laboral de los beneficiarios del programa Jefes De Hogar” interesados en reinsertarse laboralmente, que tiene por objeto sistematizar y mantener actualizada la historia laboral y los perfiles ocupacionales de los beneficiarios para facilitar la selección y reinserción de los trabajadores.

Aunque la situación del mercado del trabajo tiende gradualmente a estabilizarse, aún persiste la situación básica que determinó estas leyes de emergencia, por lo que la duración de éstos programas no está definida.

e) Comentarios

Podemos ver que en la mayoría de los países se requieren profundas reformas para adecuar la legislación laboral al nuevo contexto de flexibilidad y competencia. Se necesita establecer reformas que cambien los mecanismos de protección y regulación laboral de forma que se proteja lo más posible al trabajador con un costo mínimo en términos de eficiencia.

Aunque no existe consenso acerca de qué constituye un buen código laboral, éste debería garantizar tanto la eficiencia productiva como una adecuada protección al trabajador. Los códigos laborales vigentes son altamente rígidos y pueden significar grandes pérdidas de eficiencia. Además la misma rigidez de la legislación genera incentivos por parte de las empresas a evadirla para minimizar los costos, lo que reduce la protección que trata de garantizar la ley.

2.8) SITUACIÓN DE CHILE

a) Relaciones Individuales del Trabajo

Las relaciones individuales de trabajo se especifican en el contrato individual de trabajo, que contiene principalmente aspectos relacionados con la jornada de trabajo, feriados, condiciones de trabajo y la desvinculación del trabajador.

El Código de 1931 y sus leyes complementarias tuvieron un sentido proteccionista y se tendió a dejar de lado los criterios de eficiencia económica.

A partir de 1978, en cambio, se empezaron a considerar aspectos de carácter económico, manteniéndose en general un criterio de "economía de mercado".

Con posterioridad, las normas sobre relaciones individuales del trabajo se codificaron en los Libros I y II del Código del Trabajo de 1987. Se efectuaron reformas importantes mediante las leyes N° 19.010 de 1990 y N° 19.250 de 1993 las que dieron origen al Código del Trabajo de 1994, año a partir del cual se han realizado numerosas modificaciones.

Durante el gobierno del Presidente Lagos, se han promulgado dos importantes leyes, la N° 19.728 que entró en vigencia el año 2002 y la N° 19.759 vigente desde el 1 de diciembre de 2001. Estas se han denominado reformas laborales, las que modificaron, entre otras materias, las relaciones individuales del trabajo.

El Código del Trabajo de 1931 definía el contrato individual de trabajo como "La convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligaban recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada".

En la legislación actual el contrato individual de trabajo es "una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada." ²⁶ Comparando ambas definiciones (la del Código de 1931 y la del Código actual), podemos apreciar dos diferencias importantes. La primera, que el antiguo Código distingue entre obreros (trabajadores manuales) y empleados (trabajadores intelectuales administrativos) y la segunda, que el actual se refiere al vínculo de subordinación y dependencia, que diferencia al contrato de trabajo con el de prestación de servicios a honorarios o de servicios inmateriales.

La legislación chilena establece que "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo 7° del contrato de trabajo hace presumir la existencia de un contrato de trabajo." ²⁷

Por otro lado, el artículo 9 señala que el Contrato de Trabajo es consensual, lo que significa que es obligación escriturarlo en los debidos plazos y que debe ser firmado por ambas partes.

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al

²⁶ Artículo 7° del Código del Trabajo.

²⁷ Artículo 8° del Código del Trabajo.

trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.”²⁸

Es decir, el contrato de trabajo sólo puede modificarse bilateralmente, salvo en las excepciones establecidas en el artículo anterior.

El horizonte del Derecho del Trabajo y, particularmente, el Derecho Individual, gira en torno al tema de la rigidez o flexibilización de sus normas.

El desafío del Derecho del Trabajo es continuar su labor de protección y de fomento del empleo, teniendo en cuenta la realidad para poder adaptarse a los procesos productivos y a los cambios tecnológicos que dicen relación con la buena marcha de la economía y eficiencia de las empresas. De esta forma, se podrá proteger el empleo, a los trabajadores, a los empleadores y a la sociedad en su conjunto.

b) Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”. Se considera también como jornada de trabajo “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”²⁹

En Chile, durante el siglo XIX y comienzos del XX una de las grandes reivindicaciones laborales fue la jornada de 48 horas semanales y 8 horas diarias. Esta lucha dio lugar a numerosos conflictos.

En la mayor parte de los debates que tienen lugar hoy en día acerca de este tema, se intenta determinar si la reducción del tiempo de trabajo es un medio eficaz de disminuir el desempleo.

El artículo 22 señala que, a partir del 1 de Enero de 2005, “la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

Es importante aclarar que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedan excluidos de la limitación de jornada los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Hay quienes se oponen a la rebaja de la jornada de 48 a 45 horas porque implica un mayor costo para la empresa, con lo cual el empleo se podría ver afectado. Este mayor costo nominal podría compensarse con una mayor productividad en la empresa, por lo que su efecto en el empleo no necesariamente sería negativo. Además, hay que tener en

²⁸ Artículo 12 del Código del Trabajo.

²⁹ Artículo 21 del Código del Trabajo.

cuenta que según un estudio realizado por el banco de inversiones UBS, los Santiaguinos tienen récord de horas trabajadas al año, con 2.244 horas anuales. Esto no significa que el país sea productivo, por el contrario, Chile es el país con la menor productividad por hora trabajada ³⁰.

Según el artículo 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria se debe distribuir en cinco o seis días semanales y no puede exceder de 10 horas diarias. Si las partes lo acuerdan y no contravienen el máximo de 10 horas diarias, la jornada semanal puede distribuirse en períodos de días inferiores a cinco.

Con respecto al descanso semanal, el artículo 35 del Código del Trabajo dispone que “los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.

“Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día Domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor” ³¹

Existen ciertas excepciones al descanso dominical y en días festivos. Estas se encuentran numeradas en el artículo 38 del Código del Trabajo, y son las siguientes:

Las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

Las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

Las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

A bordo de las naves;

Las faenas portuarias; y,

Los establecimientos de comercio y de servicio que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realizan dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

En estos casos, se puede distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingos y festivos, debiendo otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en días domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos pueden ser comunes para todos los trabajadores o por turno, para no paralizar el curso de las labores.

La legislación actual ³² estipula que en los casos de excepciones del descanso

³⁰ “Santiaguinos tienen récord de horas trabajadas al año”, Diario La Tercera, 10 de Marzo de 2001.

³¹ Artículo 37 del Código del Trabajo.

³² Ley 19.759 de 2001.

dominical se debe otorgar, al menos, dos días de descanso en día domingo en el respectivo mes calendario.

Esta norma no rige para quienes desempeñándose en esos casos, se contratan bajo alguna de las siguientes modalidades:

Por un plazo de 30 días o menos;

Por una jornada ordinaria no superior a 20 horas semanales; Para desempeñarse exclusivamente los días sábado, domingo o festivos.

Podemos ver que las empresas no pueden distribuir la jornada normal u ordinaria de trabajo incluyendo el día Domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor. Por tanto, éstos días no pueden trabajarse, de manera que no pueden reemplazarse por otros para el descanso respectivo.

c) Jornada Extraordinaria de Trabajo

“Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”³³.

Podemos distinguir 2 situaciones:

La primera, corresponde a horas extraordinarias voluntarias por parte del trabajador. Deben ocuparse en faenas que sean seguras para la salud del trabajador, no pueden exceder las 2 horas diarias, deben pactarse por escrito por un máximo de 3 meses y sólo se pueden generar por necesidades temporales de la empresa (pudiendo renovarse por acuerdo de las partes). Asimismo, deben pagarse con un mínimo de 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

La segunda, se trata de horas extraordinarias obligatorias³⁴ que no tienen límite de tiempo. Este caso especial se da cuando se tiene un caso fortuito o de fuerza mayor, cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones o cuando estas horas extraordinarias son indispensables para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena. Estas horas trabajadas en exceso deben pagarse como extraordinarias.

Últimamente, se ha generalizado el uso de horas extraordinarias, a veces por abusos por parte de los empleadores y otras veces por necesidad del trabajador, quien busca aumentar su remuneración por esta vía. Así, debido a la norma demasiado rígida de que las horas extraordinarias no pueden exceder de 2 diarias, muchos trabajadores y empresas estarían cometiendo irregularidades legales, a pesar de que en la mayoría de los casos ambas partes estén de acuerdo.

d) Jornada Parcial

En términos generales, el contrato a tiempo parcial se define como toda prestación laboral bajo dependencia o subordinación realizada dentro de un tiempo menor a la

³³ **Artículo 30 del Código del Trabajo.**

³⁴ en la medida que corresponda a tareas estipuladas en el contrato.

jornada que realizan los trabajadores a tiempo completo.

Hasta antes del 1 de Diciembre del 2001, la legislación chilena no consideraba la jornada a tiempo parcial. Esto no traía problemas para contratar trabajadores a tiempo parcial, ya que éstos usufructuaban de los mismos derechos básicos que los trabajadores a tiempo completo, salvo que el trabajador de tiempo parcial podía recibir un sueldo superior al mínimo, calculado en forma proporcional con respecto a la jornada ordinaria de trabajo.

Posteriormente, la ley 19.759 introduce los artículos 40 bis, 40 bis A, 40 bis B, 40 bis C y 40 bis D.

El artículo 40 del Código del Trabajo dispone que se pueden pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial que no sea superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

Artículo 40 bis A.- “En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”.

Artículo 40 bis B.- “Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo”.

Por su parte, el artículo 40 bis C dispone que las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornada, caso en el cual el empleador, con una antelación mínima de 1 semana, está facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que rige a partir de la semana o período superior siguiente.

Con respecto a la indemnización para este tipo de jornada, la ley dice que se entenderá por última remuneración al promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos 11 años del mismo, ajustada por el IPC³⁵.

e) Otras Formas de Contratación

El trabajo a domicilio: existe en Chile desde hace mucho tiempo. El Código del Trabajo de 1931 lo consideraba como un contrato de trabajo de carácter especial, donde se disponía que el patrón debía celebrar contratos de trabajo con estos trabajadores que eran considerados obreros. Debía pagarles las imposiciones respectivas en el Servicio de Seguro Social, llevar un registro de dichos obreros y de los salarios a domicilio y entregar a cada obrero una libreta en que se indicaba la naturaleza y la calidad de la obra.

Durante el régimen militar se tendió a desproteger el trabajo a domicilio. El Código del Trabajo de la época señalaba que los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar o en un lugar libremente elegido por las partes, sin vigilancia ni dirección

³⁵ Artículo 40 bis D del Código del Trabajo.

inmediata del que los contrata, no hacían presumir la existencia de un contrato de trabajo.

La ley 19.759 suprimió esta norma y no se refirió al trabajo a domicilio, por lo que se entiende que éste será contrato individual de trabajo sólo si existe el vínculo de subordinación y dependencia.

El Teletrabajo: la ley 19.759 de 2001 completa el artículo 22 del Código del Trabajo incorporando el concepto de teletrabajo al excluir de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

De esta forma, si existe vínculo de subordinación o dependencia, todos los trabajos que se realicen fuera del lugar de funcionamiento físico de la empresa por medios tecnológicos de carácter informático o de telecomunicaciones son considerados como contratos individuales de trabajo.

f) Término de la Relación Laboral

Durante el período 1924 – 1966, predominaron, en general, normas que consagraban el libre despido por parte del empleador. De esta forma, el empleador, sólo con un aviso de seis días de anticipación, si se trataba de obreros, o de treinta días si eran empleados, podía despedirlos libremente. Si no se avisaba, el empleador debía pagar al trabajador una indemnización equivalente a seis días de remuneración en caso de los obreros y treinta días si era empleado.

Por medio de las negociaciones colectivas, se fueron fijando indemnizaciones convencionales para el caso de despidos arbitrarios. Así nació la indemnización por despido, especialmente aquella más generalizada consistente en el pago de un mes de remuneración por año de servicio en la empresa. Desde el punto de vista de los trabajadores, la indemnización es muy importante, en tanto significa un reconocimiento de una tarea cumplida y también una ayuda para afrontar la cesantía.

En la medida que fueron tomando importancia estas indemnizaciones convencionales, fue adquiriendo trascendencia la aplicación de las causales de terminación de la relación laboral.

Por otra parte existieron un conjunto de situaciones excepcionales en las que se consagraba la estabilidad absoluta en el empleo, lo que posteriormente se denominó fuero.

En 1966 se dictó la Ley N° 16.455 sobre terminación de la relación laboral, que consagró conceptos de estabilidad relativa en el empleo. Su principal característica fue que sólo podía despedirse a un trabajador justificadamente, si no, el juez podía ordenar su reincorporación y, en subsidio, podía obligar al empleador a pagar una indemnización mínima de un mes de remuneración por año servido en la empresa.

Esta ley de estabilidad relativa fue combatida, por una parte, por quienes propiciaban la estabilidad absoluta y por otra, por los partidarios del libre despido, quienes consideraban que con esto se desincentivaba el empleo.

Con la publicación del Decreto Ley N° 2.200 el 15 de junio de 1978, se cambió la

legislación dándose un paso adelante en el camino hacia una mayor flexibilización en el empleo. En efecto, se introdujo la posibilidad de despedir al trabajador sin expresión de causa, aun cuando en tal circunstancia estaba obligado a pagar una indemnización de un mes de remuneración por año de servicio en la empresa. Paralelamente, se mantuvo la vigencia de la Ley N° 16.455 para los trabajadores contratados con anterioridad al 15 de junio de 1978.

La Ley N° 18.018 del 14 de agosto de 1981 derogó definitivamente la Ley N° 16.455, con lo que se afirmó un nuevo criterio frente a la terminación de la relación laboral.

Entre el 14 de agosto de 1981 y el 17 de diciembre de 1984, fecha en que se publicó la Ley N° 18.372, se estableció la posibilidad de un libre despido prácticamente absoluto, al permitirse a los trabajadores contratados en cualquier tiempo, a partir del 14 de agosto de 1981, pactar tanto individual como colectivamente, indemnizaciones inferiores a las legales. Esto en la práctica posibilitó la supresión de la indemnización por término de la relación laboral.

La Ley N° 18.372 restableció también la indemnización de carácter obligatoria, la que formó parte del texto del Decreto Ley N° 2.200, el que se incorporó al Código del Trabajo de 1987. En éste, encontramos una tendencia hacia el libre despido, moderada por la existencia de indemnizaciones que son mayores o menores, según ciertas circunstancias. Por otra parte, se mantuvieron los fueros que protegían a ciertos trabajadores en ciertas circunstancias especiales.

José Piñera³⁶ fue uno de los principales inspiradores de la legislación laboral chilena dictada durante el régimen militar. Creía que el libre despido era indispensable en un esquema de economía social de mercado y que para mantener una competitividad entre productores de bienes y servicios, se necesitaba un mercado laboral flexible que se adaptara a los continuos cambios de la demanda, de la tecnología y de estructura de la competencia, para tener procesos de ajuste oportunos y eficientes.

El Código del Trabajo, versión 1987, estableció que todos los empleadores podían despedir a un trabajador sin invocar causal alguna, debiendo dar un aviso de 30 días y pagar una indemnización de un mes de remuneración por año trabajado en la empresa, la que se encontraba limitada para los trabajadores contratados a contar del 14 de agosto de 1981 en 150 días.

La legislación que regía durante el régimen militar tendía a otorgar una mayor flexibilización en materia de despidos, estableciendo el despido inmotivado. Esta legislación produjo una fuerte controversia, principalmente a partir de 1990, lo que dio lugar a opiniones contradictorias. Algunos consideraban que tal legislación era muy adecuada a la realidad chilena y en especial, al modelo de economía de mercado que se estaba implementando en el país con singular éxito, por lo que no debía modificarse, salvo para introducirle algunos ajustes estrictamente técnicos. Otros, en cambio, estimaban que las normas de terminación del contrato de trabajo significaban un retroceso por cuanto desmejoraban la situación del trabajador frente al empleador, creándose un desequilibrio en favor de este último.

³⁶ Ministro del Trabajo y Previsión Social en 1979 y 1980.

Una tercera opinión admitía que la institucionalidad laboral en materia de terminación de la relación laboral, significaba un avance en algunos aspectos y un retroceso en otros y que, por tanto, había que adoptar un criterio de reforma más bien moderado.

Fue esta tercera opinión la que predominó en 1990 y la que fue considerada por el gobierno del Presidente Aylwin, especialmente porque su gobierno no contaba con mayoría en el Congreso Nacional y porque había que mantener una política económica que permitiera sostener un proceso de crecimiento económico.

De esta forma, se promulgó la Ley N° 19.010, que pretendía por un lado vincular el término del contrato de trabajo a una causa objetiva (con lo que se pretendía revestir de mayor dignidad a la relación laboral y a la persona del trabajador) y por otro, elevar las indemnizaciones asociadas al despido (ya que estas correspondían a la principal fuente de subsistencia económica del trabajador durante el período de cesantía).

La Ley N° 19.759 de 2001 estableció algunos cambios importantes en materia de terminación de la relación laboral, las que principalmente se refieren a aumentar las indemnizaciones cuando exista un despido injustificado, indebido o improcedente. Sus características principales son:

Se dispone, por regla general, el término de la relación laboral con expresión de causa, debiendo el empleador dar un motivo para poner fin a la relación laboral de un trabajador (excepto en aquellas circunstancias detalladas en el artículo 159), además de pagar la indemnización respectiva si correspondiere.

Sin embargo, el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad y cambios en las condiciones de mercado o de la economía.

“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador...el contrato de trabajo podrá terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con 30 días de anticipación...” “Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada...”³⁷

La indemnización legal de un mes de remuneración por año servido en la empresa y fracción superior a 6 meses, siempre con un tope de 330 días de remuneración para los trabajadores contratados a contar del 14 de agosto de 1981. Asimismo, se establece un tope de 90 unidades de fomento como máximo de remuneración para ser considerada para los efectos del cálculo de la indemnización.

Existen causales que eximen de pago de indemnización al empleador³⁸.

Por la vía del instrumento colectivo pueden pactarse indemnizaciones superiores a las legales.

³⁷ Artículo 161 del Código del Trabajo

³⁸ Artículo 160 del Código del Trabajo.

Indemnización a todo evento de carácter previsional asociada al régimen de pensiones, con un carácter voluntario y parcial, salvo en el caso de las trabajadoras de casa particular;

Se mantiene la falta de restricción para despidos colectivos, lo que significa que los despidos masivos y/o intempestivos son perfectamente legales.

Las normas jurídicas sobre término de la relación laboral se debaten en la actualidad entre dos criterios opuestos. Están quienes privilegian la denominada "estabilidad en el empleo" y están quienes optan por lo que se denomina "libertad de despido".

La libertad de despido consiste en que el empleador tiene la más amplia autonomía para despedir a un trabajador, en el momento que estime conveniente, sin expresar razón alguna y sin obligación de pagar indemnización.

La estabilidad del empleo, en cambio, corresponde a la concepción protectora del trabajador. Se caracteriza fundamentalmente porque el trabajador no puede ser despedido por el empleador, salvo motivo grave previamente establecido por ley y con la autorización previa de un tribunal competente. En caso que el empleador despidiera al trabajador injustificadamente, éste debe ser reincorporado. Muchos creen que la reincorporación del trabajador a la empresa es inadecuada ya que genera rigidez en el mercado de trabajo y no es una solución favorable dentro de las relaciones laborales. Esto porque para el trabajador reincorporado es incómodo estar en una empresa que le puso término a su contrato de trabajo. Otros, en cambio, creen que esta es una buena forma de proteger al trabajador de los abusos que algunos empleadores cometen.

En la actualidad ninguno de estos dos criterios extremos se refleja en las normas laborales, las que tienden a optar por posiciones intermedias entre estos dos criterios absolutos. Esto porque se está entendiendo cada vez más que lo importante es buscar un equilibrio entre la protección al trabajador y el funcionamiento eficiente de la economía. Se plantea así una estabilidad relativa en el empleo, que se caracterice por la existencia de una causal de despido preestablecida, el pago de una indemnización legal en caso de despido justificado (vinculada a los años de servicios laborales) y la innecesaria autorización previa de la autoridad para que el empleador pueda efectuar el despido.

El régimen de despidos vigente es lo que podría llamarse de despido causado, basado en la facultad que tiene el empleador de justificar su despido, aun cuando pague indemnización.

Ahora bien, la sanción a que está expuesto el empleador si no justifica la causal de término de la relación laboral, es la de tener que pagar la misma indemnización normal recargada en un 30%, sanción que ha resultado prácticamente inoperante en la práctica ya que el trabajador debe demandar a la empresa y seguir un juicio que puede durar bastante tiempo.

g) Ingreso Mínimo:

En la historia del Derecho Laboral chileno existe una larga tradición de remuneraciones mínimas las que, en principio, distinguían entre obreros y empleados. La Ley N° 7.295 de 1942 estableció el denominado "sueldo vital"³⁹, que era fijado año tras

año por una Comisión Mixta y buscaba que los empleados del sector privado pudieran obtener una remuneración mínima que les permitiera sustentar sus necesidades esenciales. Posteriormente, el sueldo vital ha desaparecido siendo reemplazado por el ingreso mínimo establecido en el Decreto Ley N° 275 de 1974, válido para todos los trabajadores.

El artículo 44 del Código del Trabajo establece que el monto mensual de la remuneración no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, la remuneración no puede ser inferior al mínimo vigente proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

El ingreso mínimo fue reajustándose en forma muy irregular, lo que significó una cierta desvalorización de su monto. En los últimos años, se ha producido un fuerte incremento de este ingreso, en términos reales.

A Julio de 2003 el ingreso mínimo mensual era de \$115.648 para la generalidad de los trabajadores; de \$ 87.051 para los menores de 18 y mayores de 65 años de edad y de \$ 75.219 para fines no remuneracionales.

Con respecto al salario mínimo, deben tenerse en cuenta las nuevas normas sobre contratos de trabajo con jornada parcial. Para esos efectos se concibe por jornada parcial aquella de hasta dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo, entendiéndose por tal la jornada de trabajo de 48 horas o la pactada por las partes si fuere menor.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que, de acuerdo con la modificación legal reciente, podría no considerarse para los efectos del ingreso mínimo y la proporcionalidad correspondiente, como jornada a tiempo parcial, aquella superior a los dos tercios, debiéndose por tanto entenderse que en esta situación debería pagarse el total del mismo.

Es interesante considerar que existe una controversia doctrinaria en Chile con respecto al salario mínimo. Hay quienes consideran que los ingresos mínimos no deben existir en absoluto pues son una traba para el libre funcionamiento de la economía de mercado y generan desempleo. Entre éstos está Eduardo Engel, economista y profesor de la Universidad de Yale. Según Engel, “El salario mínimo claramente ha llevado a un mayor desempleo y no ha presentado ningún beneficio para los que ya tienen trabajo”. “El salario debiera ir en aumento de acuerdo a la productividad del país, y cuando se fijó el piso hace años, los índices eran mucho más optimistas que los actuales”⁴⁰.

Otros, en cambio, consideran que el salario mínimo debiera mantenerse pero que está muy alto considerando la realidad chilena. “...Uno desearía que el salario mínimo fuese más alto, pero eso es incompatible con nuestro nivel de capital humano y con las condiciones de la economía”.⁴¹

³⁹ Definido como el necesario para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado, alimentación, vestuario y habitación.

⁴⁰ Revista Señales Económicas, La Segunda 23 de Abril de 2003.

⁴¹ Harald Beyer, investigador del CEP, Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 08/05/03.

Parece importante que exista un ingreso mínimo que permita sustentar las necesidades básicas del trabajador y su familia, el que debiera determinarse de tal modo de no afectar negativamente al empleo y a los mismos trabajadores, especialmente los desempleados. ¿Por qué si alguien está dispuesto a trabajar a un sueldo menor que el mínimo no va a poder hacerlo?. Asimismo, podría ser conveniente para el país el fijar salarios mínimos distintos para cada uno de los distintos grupos, especialmente para los más afectados como serían los jóvenes, mujeres y adultos mayores. “Hay que reducir fuertemente el salario mínimo para los menores de 25 años. Sólo por este efecto el desempleo de los jóvenes se podría reducir en cifras del orden de siete puntos porcentuales”⁴²

h) Posibles Cambios por Nueva Ley en Trámite

Actualmente el gobierno ha presentado una propuesta sobre adaptabilidad de la jornada de trabajo, con el fin de aproximar posiciones para adecuar la normativa sobre jornada ordinaria a la realidad de las actividades productivas, a fin de mejorar su competitividad.

La propuesta, denominada Pacto de Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo, consiste en la posibilidad de establecer sistemas irregulares de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, con el establecimiento de ciertos parámetros o límites que fijan un marco dentro del cual los actores involucrados pueden convenir dicho sistema.

Están habilitados para pactar:

Las empresas con sindicato vigente, por medio de el o los sindicatos existentes en la empresa si éstos representan al menos el 50% de los trabajadores o por medio de un comité de empresa integrado por las directivas sindicales y por representantes de los trabajadores no sindicalizados.

Las empresas sin sindicatos vigentes, por medio de un grupo de trabajadores especialmente unidos para este efecto, previa autorización de la Dirección del Trabajo.

Acuerdos supraempresa: en el caso de empresas con 25 trabajadores o menos, por medio de cualquier organización sindical interempresa y cualquier organización de empleadores de la misma naturaleza, podrán voluntariamente convenir un pacto de jornada que involucre a las empresas del sector que representan.

El pacto de adaptabilidad de la jornada debe ser aprobado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados (afectados por el nuevo sistema de jornada que se proponga), expresada formalmente por votación secreta en asamblea y ante ministro de fe.

Sea cual sea el sistema propuesto, se debe contemplar como condición para su implementación una reducción de la jornada de trabajo. Así, hasta el 2005, la reducción debe tener como parámetro la anticipación de la rebaja de la jornada semanal a 45 horas, y a partir de esa fecha la rebaja adicional de 1 hora.

En cuanto al contenido, el pacto tendrá por objeto la distribución irregular de la jornada de trabajo, pudiendo establecerse la jornada ordinaria en base a 2 modalidades:

⁴² Harald Beyer, investigador del CEP, Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 08/05/03.

Adaptabilidad de la jornada diaria: el pacto supone la distribución irregular de la jornada diaria, sin alterar las reglas de distribución semanal de la jornada de trabajo, pudiendo existir días, semanas, meses o períodos en el año en que se trabaje más o menos, lo que supone mantener un “banco de horas”. De esta forma, manteniendo la distribución semanal de la jornada de trabajo actual en 5 o 6 días, el pacto podrá disponer una alteración de la duración de la jornada diaria vigente.

En consecuencia, el pacto supone establecer un número efectivo de horas de trabajo al año, teniendo como tope una jornada de trabajo de 45 horas en cómputo anual y un máximo de 12 horas diarias en la jornada ordinaria.

Adaptabilidad de la jornada de trabajo en períodos distintos a la semana: el pacto supone una distribución irregular de los días de trabajo. De esta forma, algunas semanas se puede trabajar menos días y otras más. Esto se puede implementar de 2 maneras:

En base a un cómputo anual (45 horas en cómputo anual): con el pacto se podrá implementar una distribución de la jornada de trabajo y de los descansos en base a un cómputo anual, lo que permite distribuir de manera irregular la jornada de trabajo durante el año, ya sea con un sistema permanente fijo o con uno que considere varias alternativas de distribución de manera que en algunos períodos del año se trabaje más y en otros menos.

Bajo este sistema, la jornada ordinaria no puede exceder las 12 horas, y el número máximo de días continuos de trabajo será de 9 días, con una relación máxima de trabajo-días de descanso de 3x1.

En base a un cómputo semanal promedio (45 horas semanales promedio): esta forma permite una distribución irregular de la jornada de trabajo en ciclos distintos a la semana, pero no se pueden superar en promedio las 45 horas semanales, la jornada ordinaria no puede exceder las 12 horas diarias y como máximo se puede trabajar 9 días continuos, con una relación máxima de trabajo-días de descanso de 3x1.

Por otro lado, el pacto de adaptabilidad contempla un tope anual de 150 horas extraordinarias (para evitar que se utilicen permanentemente) para lo cual se tendrá un “banco de horas extraordinarias”. Estas horas extraordinarias operarían una vez agotado el banco de horas ordinarias o cuando el sistema de jornada implementado lo permita, considerando el tope máximo de permanencia de 12 horas diarias.

En el caso que se termine la relación laboral (por despidos o contratos de trabajo de duración inferior a 1 año), se debe compensar proporcionalmente al trabajador de acuerdo a los días u horas de descanso contemplados en el respectivo período anual o semanal promedio que sirve de referencia, según sea el caso, asimilando esta compensación al pago del feriado proporcional.

i) Comentarios

Las empresas necesitan mejorar su flexibilidad para poder adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y a un mayor grado de incertidumbre, hechos que están relacionados principalmente con una economía de mercado abierta. Así, es necesaria una mayor flexibilidad adaptativa del mercado laboral y una mayor movilidad de la mano de obra, que permitan a la empresa adecuarse a los requerimientos del cambio.

La idea es facilitar la reasignación de la mano de obra y evitar que el mercado laboral pase a ser un obstáculo para la eficiencia productiva.

De igual manera, los trabajadores necesitan contar con ciertos derechos básicos que aseguren su dignidad e integridad, por lo que éstos no debieran absorber todos los costos de una mayor flexibilización.

Por lo tanto, el desafío de un proceso de adaptación del mercado laboral es lograr la flexibilidad necesaria pero sin deteriorar la situación de los trabajadores ni eliminar sus derechos básicos. Esta es la base del debate que existe actualmente en Chile sobre esta materia, con ideas de uno y otro lado tan interesantes como opuestas, lo que ha generado una extendida discusión sobre que es lo que realmente conviene a los trabajadores, a las empresas y al país.

El principal problema de la legislación actual chilena es que no se adecua a la realidad existente en este momento en el país, ya que existen algunas restricciones laborales (que pretenden proteger al trabajador ya empleado de una supuesta explotación del capital) que terminan produciendo el efecto contrario, es decir, que terminan perjudicando a los mismos trabajadores, a las empresas y finalmente al país en su intento por lograr el pleno empleo.

El nuevo proyecto de ley sobre flexibilidad laboral es una clara señal de que el Gobierno ha tomado conciencia del problema y que pretende, al menos, intentar corregir los aspectos más perjudiciales de la legislación actual. Esto ya sería un gran paso hacia la adaptabilidad que necesitan las empresas y permitiría reducir el desempleo.

Según María Ester Feres, Directora del Trabajo, "...No estamos en un muy buen mundo, hay que buscar salidas. Yo creo que sí o sí tiene que haber un proyecto de flexibilidad laboral. Si no, nos van a obligar a nosotros a empezar a ampliar la facultad administrativa que tenemos por el 38 de una forma descomunal, facultad administrativa que hoy día tiene 3 o 4 nombres que antes las habíamos fijado nosotros administrativamente y que ahora son igualitarias para todos. Tratamos que sea transparente para que todas las empresas sepan en que condiciones, para qué casos y con qué límites se otorgan, pero es una intervención nuestra en la empresa. Además, cualquier cargo administrativo te puede cambiar todo el sistema. Es poco común lo que se ha dado de tener, bueno a mi que ya llevo 2 períodos de gobierno, una cierta continuidad en que tu puedes plantearte ciertos planes a mediano y largo plazo, puedes desarrollar políticas, puedes evaluar, cambiar, modificar, mejorar, dar salto cualitativos..."

43

Asimismo, el Presidente Ricardo Lagos dio su pleno respaldo a la adaptabilidad de la jornada de trabajo, diciendo que "si no hay flexibilidad laboral, no estamos en el siglo XXI... Decir no a la flexibilidad laboral es lo mismo que haber rechazado la máquina a vapor cuando ella comenzó a reemplazar a la fuerza humana...No se tapa el sol con un dedo y, por lo tanto, eso es parte del avance de Chile", expresó.⁴⁴

⁴³ María Ester Feres, entrevista personal.

⁴⁴ "Mercado del trabajo: Lagos respalda la flexibilidad laboral", Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 08 de Mayo de 2003.

Juan Claro, presidente de la Confederación de la producción y del comercio (CPC) y de la Sofofa coincidió en que los países que no son capaces de tener flexibilidad laboral no están a la altura de los desafíos de este siglo. Según el dirigente, éste es un instrumento que protege principalmente a los trabajadores y evita que se discrimine en contra de las mujeres y de los jóvenes desempleados. Asimismo, contribuye a hacer más competitivo al trabajador mejorándole en el largo plazo sus ingresos.⁴⁵

Por otra parte, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha decidido rechazar el proyecto y ha resuelto por unanimidad que no estarán disponibles para conversar sobre el tema. Arturo Martínez, presidente de la sindical, sostiene que hay demasiada flexibilidad en la legislación laboral chilena puesto que con la modificación del Código del Trabajo de 1978 se instauraron distintos sistemas de contratación y de jornadas y se facilitaron las formas de despido por parte de la empresa. De esta forma, la CUT está convencida que la adaptabilidad de la jornada horaria no da empleo y que, por el contrario, se traduce en una mayor desprotección para los trabajadores⁴⁶.

2.9) ENFOQUE.

Nos preocuparemos de entender y estudiar la flexibilidad laboral desde dos perspectivas: una macroeconómica, según la cual veremos los efectos de la flexibilidad laboral en el empleo y en el país, y una microeconómica, que nos permitirá analizar los efectos de dicha flexibilidad en la productividad, rentabilidad y gestión de las empresas.

a) Flexibilidad Laboral y Empleo

Nickell (1997) ha expuesto una visión general sobre flexibilidad laboral y empleo: “El mercado laboral europeo es rígido e inflexible; resultado: una alta tasa de desocupación. El mercado laboral norteamericano es dinámico y flexible; resultado: baja tasa de desocupación” No obstante lo anterior, Nickell concluye que esto es correcto sólo en parte, y que algunas (pero no todas) las regulaciones del mercado laboral en Europa provocan un alza en el desempleo.

Algunos economistas, entre ellos Eduardo Engel⁴⁷ economista y profesor de la Universidad de Yale, opinan que la flexibilidad laboral es uno de los principales pilares sobre los cuales se puede crear valor agregado en el país, y creen que en Chile el mercado laboral es extremadamente rígido.

Según Engel, existen una serie de medidas que permiten desrigidizar el mercado, entre las que se encuentran el fin de las indemnizaciones por años de servicio y la implementación de despidos transitorios, que a su juicio han funcionado con bastante

⁴⁵ “Mercado del trabajo: Lagos respalda la flexibilidad laboral”, Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 08 de Mayo de 2003.

⁴⁶ Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 24 de Abril de 2003.

⁴⁷ “Señales Económicas”, Diario La Segunda, 23 de Abril de 2003.

éxito en Estados Unidos y que permiten a las empresas que están pasando por un período de baja rentabilidad, despedir a sus trabajadores por un tiempo para después volver a contratarlos.

La opinión de la mayoría de los empresarios en Chile es clara y apunta a la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales. Uno de los argumentos dados es que de esta forma se podrá reducir el desempleo, ya que disminuirá el costo fijo del trabajo.⁴⁸

El mercado laboral puede flexibilizarse en varios ámbitos, entre los que podemos destacar:

La jornada laboral: En Chile se entiende como un promedio semanal, mientras que en muchos países ésta es mensual o anual. Estos promedios de períodos más largos permiten una mejor programación de la actividad económica y elevan la productividad de los trabajadores, lo que puede significar salarios más altos.

Si se reduce la jornada de trabajo (de 48 a 45 horas) existen dos efectos: uno es el efecto instantáneo, suponiendo que los costos de la mano de obra no varían, y otro es el efecto cuando se considera cómo este cambio de jornada influye sobre el costo de la mano de obra.

El efecto estático (sin considerar el efecto en el costo de la mano de obra) de la flexibilidad en la jornada sería que aumenta el empleo, ya que para el mismo número de horas hombre se va a tener que contratar más gente.

Un segundo efecto (con signo contrario) se produce si es que los salarios no se ajustan en proporción, o sea, se sigue pagando los mismos salarios que se pagaban con una jornada más larga por lo tanto el costo de la mano de obra aumenta disminuyendo el empleo.

“Muchas veces cuando se legislan estas cosas la gente sólo se queda con el efecto estático: si bajo las horas aumenta el empleo. Hay que fijarse siempre en no considerar sólo el efecto estático.”⁴⁹

Los salarios rígidos: Afectan negativamente al empleo, ya que si en períodos de recesión económica las empresas no puede bajar los salarios, reducirán las contrataciones. Es por esto que con salarios rígidos el desempleo crece mucho más que con salarios flexibles.

La jornada parcial: Debe poderse disponer de éstas jornadas con entera libertad, como se hace en la mayoría de los países que tienen estos contratos. En Chile, en cambio, se deben definir con precisión los días y las horas en que se desarrollará la jornada.

Las indemnizaciones por año de servicio: Elevan el costo esperado de despido, lo que influye en las decisiones de contratación de las empresas y afectan la rotación laboral.

⁴⁸ Este planteamiento coincide con el del Banco Mundial y el del BID.

⁴⁹ René Cortazar, entrevista personal.

El salario mínimo: Tiende a aumentar el desempleo de los jóvenes y de las personas con baja calificación, como también puede generar incentivos a abandonar la educación.

Contratos laborales: Es importante poder tener contratos de menor duración para poder ajustar los salarios a cambios en las condiciones económicas.

Según un estudio encargado por el Ministerio de Hacienda de Chile al Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID)⁵⁰, el aumento del desempleo en Chile entre el año 1998 y el año 2002 se explica por una caída substancial del empleo de carácter cíclico, debido a la evolución de los salarios y el producto. Esta caída del empleo fue bastante mayor entre los trabajadores más jóvenes, de menor experiencia laboral y de menor educación.

El estudio encontró también que en relación a otros países de similares niveles de ingreso, los salarios en Chile son más rígidos a la baja, por lo que gran parte del ajuste del mercado del trabajo en Chile recae en el empleo.

Con respecto al salario mínimo, se obtuvo que el 6% de los trabajadores se vio directamente afectado por la subida de dicho salario, fracción que es aún mayor (13%) para los trabajadores de menor nivel educativo y menor experiencia laboral.

Uno de los principales problemas en Chile hoy es que se protege a los trabajadores que están trabajando pero no se piensa en los que están desempleados. Según Esteban Alvano, presidente de la Cámara de Comercio de Santiago: “debe avanzarse rápidamente en el tema de la flexibilidad laboral. En este tema debiera legislarse pensando en la cantidad de personas que están desempleadas. No se trata de que el que esté trabajando pierda las ventajas que pueda tener, lo que pasa es que tenemos que lograr que los índices de desempleo bajen drásticamente. Entonces la pregunta es cómo hacer que éstas personas que están desempleadas accedan rápidamente a fuentes de trabajo”⁵¹

Algunos economistas de la Universidad de Chile⁵² han entregado nuevas propuestas para aumentar el empleo, las que están dirigidas a desrígido el funcionamiento de la economía. Entre éstas, encontramos:

Usar salarios participativos: La remuneración del trabajador no es fija por mes sino que una parte de ella depende de un indicador de la situación de la empresa o la productividad del trabajador.

En recesiones, inducir reducciones de horas en vez de despidos. Una menor demanda por trabajo puede ser enfrentada tanto por una reducción en la planta de trabajadores como por una reducción en el número de horas trabajadas por éstos.

Promover el uso de turnos adicionales de trabajo. La idea es sacar el mejor provecho

⁵⁰ “Un Diagnóstico del Desempleo en Chile”, Estudio encargado por el Ministerio de Hacienda de Chile al BID, 11 de Febrero de 2003.

⁵¹ Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 07 de Mayo de 2003.

⁵² David Bravo, Osvaldo Larrañaga y Joseph Ramos, “Una nueva agenda de políticas de empleo”, Diciembre/Enero, 2002.

al capital existente, trabajando el capital las 24 horas del día. Así, se genera empleo productivo y se eleva la competitividad de las empresas, ya que se reducen los costos de producción porque se abaratan los costos fijos.

Utilizar políticas de ingresos automáticamente dependientes del estado de la economía: Considerar la situación laboral en la determinación de los reajustes al salario mínimo y en los reajustes salariales del sector público.

Bajar los impuestos transitoriamente (como hoy en EEUU) para reactivar o, en otro momento, elevarlos para frenar un sobrecalentamiento, sin tener que legislar cada vez.

Subsidiar a la demanda con compromiso de capacitación a lo largo de la vida laboral: El desempleo afecta de manera más fuerte a los trabajadores con menor calificación y nivel educacional, por lo que se propone destinar una proporción de los nuevos recursos fiscales destinados a capacitación laboral a subsidios directos a la demanda, dirigidos a una población focalizada de trabajadores.

b) Flexibilidad Laboral: Productividad, Rentabilidad y Gestión en las Empresas

La flexibilidad laboral es vista por muchos empresarios y autoridades de gobierno como una solución al problema del desempleo. Sin embargo, son pocos los que se detienen a analizar los efectos de una reforma laboral sobre la productividad en la empresa.

En un estudio realizado el año 1994 a 32 empresas europeas ⁵³ se llegó a la conclusión de que la flexibilidad de la jornada laboral produce una serie de efectos positivos en la empresa. Entre ellos: aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento del servicio al cliente, aumento en la capacidad de la empresa para contratar y mantener personal, aumento en la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, mejora en las comunicaciones, reducción del ausentismo, supresión de las horas extras voluntarias y disminución del índice de rotación del personal. Todo esto se refleja en un aumento de la rentabilidad de la empresa.

Un estudio realizado por el Management Development Institute sobre la competitividad mundial señala que en el año 2000 Chile se ubicó dentro de los cinco países cuyos trabajadores permanecen más tiempo en su lugar de trabajo, pero con una improductividad que oscila entre el 50 y el 60%. Los distintos empresarios creen que la flexibilidad de la jornada laboral pondría fin a este lamentable fenómeno y acrecentaría la competitividad de la industria nacional.

Según Renato Ramírez, gerente general de embotelladora Andina: “nuestro negocio es súper estacional, en Diciembre vendemos más del doble que en Junio. Diciembre representa alrededor del 14% de la venta anual y en ese mes necesitamos trabajar casi todos los fines de semana. El país requiere más flexibilidad laboral. Este tema ha sido mal enfocado. Se ha visto como un tema que pone en peligro la estabilidad laboral y es al revés: el no tener flexibilidad laboral impide que haya más generación de empleo” ⁵⁴.

⁵³ “Flexibilidad en el Trabajo, Estrategia y Práctica”, Asociación Europea para la Dirección del Personal, Ediciones Gestión 2000.

⁵⁴ Diario El Mercurio, Economía y Negocios, 29 de Abril de 2003.

Existen varios ejemplos, que se desarrollarán más adelante, que muestran que muchas veces los trabajadores y la empresa están de acuerdo con un determinado sistema (ya sea de turnos, de horas, de formas, de jornadas de trabajo, de feriados, etc) que conviene a ambos, pero que no puede aplicarse porque la ley lo impide, o que incluso, muchas veces las empresas los aplican contraviniendo la ley ya que el costo de pagar las multas correspondientes es menor que el beneficio obtenido. Según Felipe Lamarca, presidente de Copec y ex presidente de la Sofofa, la ley en muchos casos está en contra de la voluntad de los trabajadores y de los empresarios, lo que, según su opinión, es totalmente absurdo.⁵⁵

Si bien, una flexibilización del mercado laboral reduce los costos fijos del trabajo, no es menos cierto que el solo hecho de tener contratos menos seguros y que el mercado del trabajo experimente mayores niveles de rotación, puede afectar los niveles de productividad de las empresas aunque el signo de este es difícil de predecir teóricamente porque existen dos fuerzas:

Por un lado, dado que existe una mayor rotación, la mano de obra puede sentirse presionada a ser más productiva por temor a perder su empleo;

Si la rotación es alta y el fin del contrato conocido, la mano de obra puede estar desmotivada y más bien estar buscando alternativas en otras empresas afectando negativamente la productividad.

Otro efecto que se produce con una mayor rotación de trabajadores es el desinterés de la empresa por otorgar capacitación a sus empleados ya que ésta es vista como una externalidad que la organización no está dispuesta a asumir. Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado, que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.

Sin embargo, es clara la relación directa entre capacitación y aumento de la productividad. De hecho en un estudio realizado por la Red de Política de Empleos- CIES⁵⁶ demuestran, en Perú, que si una empresa incrementa sus gastos en capacitación en un 100% su valor agregado aumenta en un 9% y vice-versa, lo que se refleja en variaciones de la productividad positivas y negativas respectivamente. También demostraron que empresas que exhiben niveles de rotación alta tienen un 28% menos de probabilidades de invertir en capacitación.

Por lo tanto, una excesiva flexibilidad del mercado laboral puede traer consecuencias positivas de corto plazo como disminución del desempleo y negativas de mediano y largo plazo como trabajadores menos capacitados y menos productivos.

Sin embargo, la flexibilidad laboral no es más que un aspecto de la flexibilidad total de las empresas, que pueden introducir nuevos productos o retirar los antiguos, graduar la introducción de nuevas tecnologías, trasladar las instalaciones de producción, modificar los precios o cambiar los métodos de gestión. Todo ello con el fin de lograr una fuente

⁵⁵ Diario La Segunda, 24 de Abril de 2003.

⁵⁶ Juan Chacaltana y Norberto García, "Reforma Laboral, Capacitación Laboral y Productividad Empresarial", 2002.

fundamental de ventajas competitivas.

Por ejemplo en la banca australiana ⁵⁷ se introdujeron cambios en la organización del trabajo para alcanzar el doble objetivo de reducir los costos y mejorar el servicio a los clientes. Se introdujeron cambios sustanciales en la estructura de las sucursales bancarias, entre otras cosas para estar más cerca del cliente. Se centralizaron las actividades de gestión y préstamo de una determinada zona geográfica y se redujeron mucho las funciones de las diversas sucursales de manera que realizaran una serie de operaciones menos complicadas, lo que provocó cambios en la labor tradicional de empleados y gestores.

En el sector bancario de Francia también se han registrado cambios estructurales similares ya que la creciente competencia ha obligado a diversificar los servicios ofrecidos pasando de ser servicios segmentados a integrados.

Las estrategias de flexibilidad de una empresa van a depender del sector productivo en que se encuentre, por lo tanto, no existe una única forma de flexibilidad empresarial.

La idea de este estudio es, justamente, a través de entrevistas a empresarios y dirigentes sindicales de diversos sectores productivos, capturar y analizar sus visiones respecto de este tema.. Este es el propósito de los capítulos que siguen.

⁵⁷ Muneto Ozaki, "Negociar la Flexibilidad", publicación OIT, pág 39.

3) FLEXIBILIDAD LABORAL: LA REALIDAD CHILENA

En primer lugar, tomaremos la opinión de cuatro destacadas personalidades de nuestro país ⁵⁸ que representan a los sectores de gobierno, empresarial y político para comprender por qué es necesaria una mayor flexibilidad laboral, cómo se puede lograr, y si están dadas las condiciones en Chile para realizar este tipo de reformas.

En segundo lugar, procederemos a analizar las hipótesis planteadas. Para esto utilizaremos la información recolectada en las entrevistas personales realizadas a importantes empresarios de nuestro país.

Por último, presentaremos algunos otros aspectos interesantes sobre el tema, como opiniones relevantes y ejemplos que fueron surgiendo durante dichas entrevistas.

3.1) OPINIONES DESTACADAS

¿Por qué es necesaria una mayor flexibilidad laboral?

⁵⁸ Expositores de la mesa redonda organizada por ICARE sobre el tema de la flexibilidad laboral, 25/06/2003. Señores Ricardo Solari, Juan Claro, Alejandro Foxley y Sebastián Piñera.

Según el Ministro del Trabajo don Ricardo Solari, “...en Chile se requiere de una flexibilidad laboral para ganar productividad y para ganar capacidad y competitividad en las empresas. Esto requiere de 2 cambios en materia cultural: que las empresas y los empresarios entiendan que tienen que invertir fuerte en recursos humanos, en innovación y en relaciones laborales. Las relaciones laborales por excelencia en las empresas chilenas son escasas y es importante entender que hay un nuevo tipo de empresa que es aquella que es capaz de competir con éxito en el mundo. Con relación a los trabajadores éstos deben entender que los cambios y las innovaciones son positivas en el largo plazo en el empleo y en la calidad del empleo y esto implica no percibir los cambios como una amenaza sino que como oportunidades tremendas de progreso tanto para ellos como para su familias...”

Según Juan Claro, Presidente de la CPC, “...Un país como Chile, que abre su economía al mundo requiere que las empresas se puedan mover en un ambiente competitivo, que se incentive la innovación y que se pueda ir adaptando a los constantes cambios. Creo que el tema de la flexibilidad es fundamental. También necesitamos que los trabajadores chilenos sean más competitivos”.

“Está teórica y empíricamente comprobado que cuando hay rigideces lo que ocurre es que en un primer período aumenta el desempleo y se reduce el ingreso medio del trabajador por estar desempleado. En segundo lugar al poco andar se readecua la economía en el sentido de que hay un aparato productivo menos intensivo en trabajo y más intensivo en capital generándose situaciones de desempleo estructural. Si esto fue lo que ocurrió en Europa comparándolo con EEUU en una economía que además no estaba tan abierta y el flujo de capitales era menor, con mayor razón en Chile que tenemos una economía mas abierta y un flujo de capitales más fácil, por lo tanto los capitales pueden emigrar. Esto se ha visto en Chile. Se ha visto sustitución de capital por trabajo (salmones), han ido emigrando algunas actividades (muebles a Brasil y Méjico, donde tienen mayores facilidades para hacer la manufactura) y eso es lo que hay que evitar...”.

Según el Senador Alejandro Foxley, “Cuando uno introduce flexibilidad, se tiene una mayor capacidad para absorber shocks en la economía. Por ejemplo Japón lleva 10 años en recesión y sin embargo su desempleo no ha subido del 5,5%. Esto se debe a que tienen un esquema de salarios participativos donde una parte importante del salario es variable (25%) y depende de las condiciones de demanda”.

“Es obvio que la flexibilidad laboral permite reducir el desempleo. Por ejemplo en Holanda a partir de 1982 la tasa de desempleo se mantiene en un 3% y esto se debe a la gran flexibilidad tanto de la jornada como de otros aspectos. Incidentalmente en el caso de Holanda la flexibilidad de jornada acordada con los trabajadores significó un tremendo impulso en el empleo de mujeres. Un tercio de los trabajos en Holanda son de jornada parcial y 2/3 de eso son de mujeres”.

“Tercero, esto favorece el crecimiento. Hay estudios de académicos de la Universidad de Chile que muestran que con flexibilidad de la jornada, sumado a incentivos para que la empresa trabajara en turnos, habría un aumento del producto del 1% y se generarían unos 60 mil empleos adicionales...”

Según Sebastián Piñera, empresario y Presidente de Renovación Nacional, “la

flexibilidad laboral es necesaria por 5 razones fundamentales. Primero, porque la economía chilena tiene que multiplicar por 5 su capacidad de creación de empleos, ya que hoy día tenemos 520.000 cesantes...”. “...En segundo lugar, porque la integración económica con los tratados de libre comercio significa más exportaciones, más importaciones y más comercio, lo que va a impactar en una profunda reestructuración de la economía chilena que requiere movilidad laboral para que el recurso trabajo fluya de los sectores que van a tener un menor crecimiento hacia los de mayor crecimiento. Tercero, porque el mundo ha cambiado culturalmente y hay nuevos trabajadores (part.-time, mujeres, jóvenes, estudiantes) y nuevos trabajos (desde el hogar, tele trabajo, etc.), que también requieren más flexibilidad que el modelo tradicional. Cuarto, porque los trabajadores, a través de la flexibilidad, pueden hacer mejor uso de su tiempo libre escogiendo tenerlo en el momento en que más les vale, y porque las empresas pueden aumentar su productividad y eficiencia también haciendo mejor uso del factor trabajo...”

¿Cómo lograr una mayor flexibilidad laboral?

Según El Ministro del Trabajo, “...es muy importante transformar los temas laborales en temas de consenso nacional, porque sus ventajas son indiscutibles y los beneficios para todos los involucrados son evidentes. Sin embargo, tenemos un clima subjetivo que transforma cualquier propósito de flexibilidad en un evento en donde hay algunos que pierden (trabajadores) y otros que ganan (empresarios). Yo creo que hay que sacar esa forma de debate y poner un debate en donde todos ganan...” “...El gobierno entiende que tiene el desafío que es propio de su tarea y vamos a ir adelante con el proyecto de adaptabilidad. El proyecto no está paralizado en su trámite legislativo, va a ir a la sala del senado en las próximas semanas, es un proyecto muy importante y está dentro de la agenda legislativa del gobierno para el segundo semestre del año”.

Según el Presidente de la CPC, “...es muy importante que se abra un espacio de libertad donde se va a generar un intercambio social dentro de la empresa y va a ser fundamental no sólo para la estabilidad, si no que para dar un paso y incorporar otras áreas de flexibilidad en el futuro...” “...se trata de ampliar los márgenes propios que tiene el código laboral para negociar dentro de una cancha mucho mayor...” “...la posición confrontacional entre capital y trabajo en un mundo globalizado donde se requiere innovación está absolutamente obsoleta, y son los propios trabajadores los que están dejando a las organizaciones sindicales de lado porque se dan cuenta de ya que no les son útiles...”

Según Claro, es muy importante que la dirección del trabajo mantenga únicamente su función tradicional que es la de fiscalizar este tipo de mecanismo ex post, pero que no exija la autorización previa y que no tenga derecho a veto. Esto porque cree que si hay un espacio para interpretar la ley, lo único que se lograría con esto es poner una traba burocrática que haría que este tipo de mecanismo funcionara en forma mucho menos expedita, al mismo tiempo que generaría incertidumbre.

El senador Foxley coincide con Juan Claro en el sentido de que se debiera crear un clima de libertad para que la empresa pueda acordar con sus trabajadores los distintos aspectos de la flexibilidad. “...Estas cosas no ocurren espontáneamente dentro de la empresa porque hay un cierto temor de que la actividad regulatoria del estado de alguna

manera va a mirar mal, impedir o sancionar prácticas que se salen un milímetro de lo que estrictamente señala la ley. La Dirección del Trabajo no es un facilitador de esta experiencia de flexibilidad y la impresión que se tiene es que mas bien tiende a rigidizar...”

Según Sebastián Piñera, existe sólo una forma de lograr la flexibilidad laboral. Esta consiste en que la ley fije un marco general con todos los pisos necesarios, y que dentro del marco de esa ley las partes puedan negociar libremente. “...Pienso que la Dirección del Trabajo debiera fiscalizar el cumplimiento de la ley y con mucha eficacia pero en ningún caso entrar a legislar, como ocurre en muchos casos hoy en día que en la práctica ella define lo que es la ley, ni mucho menos tener que aprobar (según plantea el proyecto actual) cualquier acuerdo entre trabajadores y empresarios si no hay sindicatos...” “...Dejemos que el empleador resuelva qué le es conveniente o no y que los trabajadores resuelvan qué les conviene y qué no...” “...Por respeto a la libertad y a los trabajadores no podemos seguir con este intervencionismo, porque en el fondo es un atentado a la capacidad de los trabajadores de poder decidir por sí mismos dentro de un marco básico que va a establecer la ley...”

¿Están dadas las condiciones sociales y políticas para tener reformas que propicien una mayor flexibilidad laboral?

A juicio del Ministro del Trabajo, hay que esforzarse para poder transmitir al país lo que está ganando con estos tratados comerciales, la necesidad que tiene el país de adaptarse y de ser capaz de actuar para tomar todas las oportunidades que estos tratados le ofrecen. “...Yo creo que estamos iniciando ese esfuerzo. A mí me parece que lo que se ha hecho en el sentido de tener una relación de coordinación activa entre los empresarios y el gobierno para identificar un conjunto de políticas que apuntan a acercarnos ha sido lo correcto. Yo espero que este proyecto sea discutido en la cámara...”

De acuerdo a lo dicho por el presidente de la CPC, existe una resistencia en el país en el sentido de tomar conciencia que este tipo de medidas benefician al trabajador ya que lo hacen más competitivo y le amplían el horizonte para desarrollarse y poder obtener mejores ingresos.

Según Claro, debe haber un compromiso del gobierno para llevar adelante la flexibilidad aún cuando no concite el acuerdo de todas las partes. Se debe hacer el máximo esfuerzo para que los partidos políticos acuerden previamente este tema de manera tal que nadie saque ventajas políticas a la hora de votar. Por último, Claro considera muy importante que este tipo de proyectos se haga este año, ahora o nunca, ya que luego vienen elecciones.

Con respecto a las condiciones sociales, Juan Claro cree que al interior de las empresas hay un buen clima laboral, a pesar de que la historia de alguna manera divide y de que todavía existe la cultura de la desconfianza que tiene que ser superada si realmente se quiere que tanto los dirigentes sindicales como empresariales sean capaces de dar respuesta a lo que los trabajadores, las empresas y el país quieren en el futuro.

Según Alejandro Foxley, “...el gobierno está preparando acuerdos de libre comercio con India y con China y cuando tengamos que competir mano a mano con cero arancel

con los países del Asia yo me pregunto cómo nos vamos a anticipar desde el punto de vista de tener una capacidad real competitiva al interior de nuestras empresas. Es decir empresas que se muevan con suficiente agilidad, que se adapten a mercados cambiantes, que sean capaces de llegar antes con un producto bien producido y con costos razonables. Ese es el tema de Chile en los próximos 20 años y si no lo hacemos a tiempo, si llegamos tarde, vamos a ser una vez más un caso de desarrollo frustrado. Esa es la urgencia. Eso es lo que hay que hacer...”

“... Yo le puedo garantizar al ministro aquí presente que un proyecto ambicioso, innovador con una visión de futuro clara en materia de flexibilidad laboral, va a tener los votos del senado y nos vamos a jugar a fondo para que así ocurra...”

Sebastián Piñera cree que las condiciones están dadas y que sólo se requiere la fuerza, la voluntad, la imaginación y tal vez una coyuntura favorable para introducir una mayor flexibilidad laboral. “...El gobierno sabe, que la economía tiene que crear un millón de empleos en los próximos 7 años y que actualmente se están generando sólo 25 mil al año, es decir menos de una quinta parte...” “Hay un libro que está por salir que a mí me tocó comentar en Europa de un economista francés que dice porqué Estados Unidos y la Unión Soviética compitieron con igualdad en tasa de crecimiento durante mucho tiempo después de la posguerra y de repente se produjo un bache gigantesco. El autor plantea que el mundo cambió de un mundo post industrial a un mundo donde lo exclusivo, la libertad, la adaptabilidad era fundamental y en ese momento un sistema artrítico rígido no pudo competir contra un sistema más flexible. Uno se derrumbó y el otro predomina en el mundo. Yo creo que algo parecido nos va a pasar a nosotros si no somos capaces de atacar el tema de la flexibilidad en el buen sentido de la palabra”

3.2) ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS

Hipótesis 1: A mayor flexibilidad laboral menor desempleo.

La totalidad de los empresarios entrevistados está de acuerdo con que una mayor flexibilidad laboral ayudaría a disminuir el empleo.

Los principales argumentos dados fueron los siguientes:

Permitiría a las empresas contar con personas que van a estar dispuestas a trabajar donde la empresa los necesite y en el momento en que los necesite.

Permitiría el acceso al mercado laboral de grupos como jóvenes, mujeres y adultos mayores (ya que podrían ser contratadas también en jornada parcial o en jornada a tiempo compartido). “De hecho, muchas de estas personas ni siquiera aparecen en las estadísticas como desempleados al no haber estado buscando trabajo por no encontrar posibilidades de trabajar en horarios que les resulten convenientes”.⁵⁹

Con una mayor flexibilidad se tendrían costos de mano de obra menores,

⁵⁹ Alberto de la Carrera, entrevista personal.

incentivando mayor contratación.

Según los empresarios existen varias formas de flexibilidad laboral que influyen en el empleo, las cuales se analizan a continuación:

Flexibilidad Salarial.-

Hoy día, en Chile, la mayor parte de los salarios son fijos y, por lo tanto, cada vez que baja la demanda por mano de obra como consecuencia de un ciclo económico recesivo todo se traduce en una reducción del empleo.

Ante este panorama de rigidez salarial, los empresarios están de acuerdo en que el salario que recibe un trabajador debe estructurarse con una parte fija y otra variable. La parte variable debe estar relacionada con su productividad y los resultados de la empresa, lo que provoca 2 efectos principales:

Ajustes vía salario ante desplazamientos de la demanda de trabajo.

Para entender esto, supongamos una empresa que tiene un mecanismo de participación de las utilidades de manera que éstas corresponden a un tercio de las utilidades en proporción a los salarios bases. Supongamos también que se tienen ciclos de expansión y de recesión cada cierto tiempo. Como hay participación de utilidades, en períodos de expansión los trabajadores recibirán un sueldo extra como bono, y en períodos de recesión no recibirán nada, ya que sólo ganan si la utilidad pasa de un determinado umbral. Entonces, si pensamos que 1 mes en un año es 8% del salario, la planilla se ajusta en 8% sin necesidad de renegociar ya que la empresa no tiene la necesidad de despedir a nadie. De esta forma, las reducciones de personal sólo pueden venir después, si son estrictamente necesarias, cuando no baste con el ajuste del 8% en la planilla. Esto permite a la empresa absorber la mayor parte de los pequeños ciclos exclusivamente vía salarios.

Genera un fuerte estímulo a las personas para que se capaciten, perfeccionen sus destrezas y sean más productivas.

A pesar de que los empresarios son partidarios de un salario más variable, en su mayoría coinciden en que el salario no puede llegar a límites socialmente inadecuados, como serían salarios mínimos de subsistencia.

Si bien es cierto que los dirigentes sindicales entrevistados están de acuerdo con una estructura más flexible de los salarios, es importante mencionar que el mundo del trabajo se resiste al cambio de las condiciones en materia salarial. “El hombre se proyecta en función de un cierto salario y cuando a ti te despiden y te recontratan en esa misma empresa y con funciones similares con un menor salario se generan estados de ánimo y descontentos”.⁶⁰

Flexibilidad en la Jornada de Trabajo.-

Todo lo que sea mayor flexibilidad en término de aumento de jornadas parciales, más posibilidades de horas extraordinarias (las cuales prácticamente se prohibieron con la reforma del 2001), etc. permitiría a las empresas adaptarse a las distintas formas de

⁶⁰ Mauricio Cuello, entrevista personal.

trabajo y realidades de cada una.

A pesar de que el proyecto de ley existente se orienta a la negociación de la distribución del tiempo de las personas sindicalizadas que ya cuentan con trabajo, una jornada más flexible contribuiría a disminuir el desempleo ya que existen diferentes tipos de estratos de personas que sí están dispuestos a trabajar en horarios diferentes y en puestos diferentes, pero la ley no se los permite. Jornadas laborales rígidas y arbitrarias fijadas por ley dificultan el trabajo parcial de estudiantes y personas que, por diversas razones, no pueden cumplir con un horario completo y sólo disponen de algunas horas para trabajar.

Prohibir el trabajo de menores y jóvenes como método para que éstos estudien y aprendan puede también afectar gravemente a las familias más pobres. No es lógico prohibir un trabajo de algunas horas al día o a la semana que para las familias pobres puede ser determinante, especialmente en las áreas agrícolas o en los barrios marginales de las ciudades, donde existen oportunidades de obtener algún ingreso en torno al comercio, el aseo, el pequeño transporte y los variados servicios que rodean a las pequeñas y medianas empresas.

La ley actual permite a las empresas, cuyos procesos productivos son continuos un cierto grado de flexibilidad en la jornada de trabajo previo autorizaciones, regímenes especiales etc., pero en la práctica la norma general lo tiene prohibido.

Sin embargo, ante la nueva economía global nuestros mercados son cada vez más dependientes de la demanda que tengamos del exterior, la cual puede venir en cualquier momento del día o de la noche. Es por esto que por razones de carácter comercial se requiere de una mayor flexibilidad para las empresas que no tienen procesos productivos continuos.

Asimismo, el trabajo de tiempo parcial requiere buscar nuevas condiciones de equilibrio entre las necesidades e intereses de empleadores y empleados de tiempo parcial.

En general, los empresarios están de acuerdo en que por razones de productividad, sociales, físicas y mentales del trabajador la ley debería establecer un número máximo de horas de trabajo a la semana, pero creen que éstas se debieran poder negociar libremente entre las partes.

Flexibilidad en el Contrato de Trabajo.-

Las opiniones de los empresarios entrevistados sobre el tema de la flexibilidad en el contrato de trabajo, es decir, respecto a los temas de duración y subcontratación, difieren entre sí.

La subcontratación existe en Chile desde que existe la minería, aunque no lo dice la ley.

Por una parte están los que afirman que la normativa que actualmente existe sobre el tema ya es suficientemente flexible para las necesidades del empleador por lo que debería seguir desenvolviéndose dentro del marco legal existente. Una mayor flexibilidad, sobre todo en el tema de la subcontratación, implicaría abusos por parte de los empleadores.

Por otra parte, están los que afirman que la legislación actual es muy rígida, ya que en el sector industrial se puede definir la subcontratación por tarea, pero el problema está en que cualquier imprevisto que haga variar la duración del contrato para realizar una tarea determinada hace que el contrato pase a ser de tiempo indefinido, aumentando los costos para el empleador por el pago de multas.

En el sector servicios también se vislumbra como un problema la definición del tiempo de duración de las tareas. “Por ejemplo si se contrata a una persona para que realice un software ¿cuándo terminamos de hacer un software?”⁶¹, por lo que los empresarios necesitan de una ley que sea muy concreta y que de hecho se está discutiendo actualmente en la OIT para su aprobación o rechazo el año 2004.

En lo que sí están de acuerdo la mayoría de los entrevistados es que en todas las faenas o actividades aparecen emergencias en las que se requiere por días o por horas cierta cantidad de personas, por lo que se necesita una ley que genere una suerte de servicio externo regularizado o triangularidad⁶²

Esta significa tener un trabajador, una empresa usuaria y una empresa “tercerizadora” donde la relación empleador- trabajador no está dada por la empresa usuaria sino que por la empresa tercera que es la que está encargada de darle los beneficios al trabajador. Por lo tanto, cuando una empresa usuaria cualquiera necesita un trabajador, es la empresa tercerizadora la que lo envía, pero sigue siendo empleado de esta tercera empresa. Esto es lo que da mayor flexibilidad porque el trabajador sigue trabajando para una sola empresa, pero es mandado donde las empresas usuarias lo necesiten.

Con respecto al contrato de jornada parcial, la ley otorga la posibilidad de pactar una interrupción de la jornada diaria no inferior a media hora y no superior a 1 hora. Este tope máximo impuesto limita el contrato de jornada parcial, ya que éste tipo de jornadas requieren de una mayor flexibilidad para ser realmente efectivas. Además, aunque en la actualidad existe la posibilidad de contratar por menos de 30 horas a la semana, es requisito definir los días y las horas en que se desarrollará la jornada. Esto atenta contra el beneficio principal de este tipo de trabajo, que es el poder disponer de jornadas con libertad, como sucede en la mayoría de los países que usan este tipo de contrato.

Por último, existen 4 temas claves que hay que flexibilizar en el contrato ya que éste define: Lugar físico (poder mandar trabajadores a las sucursales), la función que realiza (se requieren personas polifuncionales), la subordinación y dependencia y el sistema de remuneraciones.

Flexibilidad en las Condiciones de Despido.-

En el tema de la flexibilización de las condiciones de despido, esto es, causales, preaviso, indemnizaciones, etc., la mayoría de los empresarios coincide en que en Chile se ha ido aumentando el costo para poder despedir a las personas y también se han restringido las causales de despido.

⁶¹ Alberto Finley, entrevista personal.

⁶² Con la reforma laboral de Diciembre del 2001 venía un cuerpo que definía esto, pero fue eliminado en el Senado.

Esto hace que aumente el temor de equivocación al contratar y se intenta operar con el mínimo de personas posible, reemplazando a los trabajadores por maquinarias.

En cuanto a las indemnizaciones, muchos concuerdan en que debe existir una protección social básica en este aspecto, pero que la actual legislación al respecto (1 mes por año de servicio con tope máximo de 11 años) es exagerada.

Diversos empresarios coinciden en que las indemnizaciones por año de servicio elevan el costo esperado de despido, lo que juega en contra de la contratación de trabajadores y de la rotación laboral normal de trabajadores, ya que, por un lado los trabajadores no se cambian de trabajo para no perder esas indemnizaciones, y por otro, buscan que los despidan, afectando profundamente el clima laboral. Esto tiene consecuencias negativas directas sobre la productividad de la empresa, lo que no ocurriría si las indemnizaciones fuesen menores.

Se proponen medidas que van desde reducir y adelantar las indemnizaciones, hasta su reemplazo por un seguro de desempleo. Sin embargo, existe la creencia de que este es un tema de flexibilidad que sería muy difícil de renegociar en Chile, a pesar de que podría significar grandes beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas y para el país.

La eliminación absoluta de las indemnizaciones parecería inviable.

Por otro lado, están los que piensan que la legislación está razonablemente bien estructurada, pero permite que haya mucho abuso con los fueros tanto por parte de las mujeres con respecto a los embarazos (que son de costo de la empresa), como también por parte de los sindicatos que acusan a los empresarios de prácticas antisindicales.

No es claro qué tipo de flexibilidad es la que más influye en el empleo. Sin embargo, existe una tendencia a mencionar la flexibilidad de la jornada como la principal fuente de creación de empleos.

La flexibilidad laboral va a influir de distinta manera dependiendo del tipo de cargo que tenga el trabajador dentro de la organización y del rubro de la empresa. Sin embargo, no existe consenso respecto a que cargos (ejecutivos, especializados o no especializados) son los que se ven más favorecidos con una mayor flexibilidad laboral.

Por un lado, hay empresarios que piensan que las prácticas de flexibilidad laboral, más estructuradas o menos estructuradas, influyen especialmente en dos tipos de trabajo: en el trabajo profesional, fundamentalmente en los sectores de profesionales jóvenes, quienes tienden a prestar servicios por cuenta propia o a través de pequeñas empresa de consultoría, con contratos "a honorarios" y en el sector de la economía informal, en el cual se llega a observar claramente condiciones de subempleo.

Por otra parte, están los empresarios que piensan que los cargos no especializados son los que más se favorecen con una mayor flexibilidad laboral porque los cargos especializados o ejecutivos, dado que requieren de mayores capacidades, tienen una menor rotación dentro de la empresa.

Los trabajadores menos especializados, al ser los más reemplazables, se verán más favorecidos con una mayor flexibilidad laboral ya que ésta haría disminuir el costo de la mano de obra y por lo tanto tendería a disminuir el nivel de automatización de las

empresas.

El actual gobierno, a pesar de que comparte la idea de que una mayor flexibilidad ayudaría a disminuir el desempleo, cree que siempre debe existir una intervención regulatoria dentro del mercado laboral, que promueva la creación de empleo y que al mismo tiempo se preocupe de que los empleos que se generen sean empleos decentes.

Por lo tanto, considerando lo antes expuesto, no se rechaza la hipótesis de que una mayor flexibilidad laboral ayuda a disminuir el empleo.

Hipótesis 2: A mayor flexibilidad laboral menor gasto en capacitación.

La totalidad de los empresarios entrevistados está en desacuerdo con que una mayor flexibilidad laboral disminuye el gasto en capacitación, debido a que se tiene una mayor rotación de trabajadores en la empresa.

Los principales argumentos dados fueron los siguientes:

La capacitación dentro de la empresa es una necesidad dado que cada día son más complejos los procesos productivos. Esto significa que es un tema independiente de la existencia o no de flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral no necesariamente significa una mayor rotación. Por el contrario, los ciclos económicos o estacionales pueden ser absorbidos sin la necesidad de despedir gente. Esto hace que aumente la estabilidad del empleo y exista una mayor capacitación.

Debido a que en este momento no hay flexibilidad, existe una rotación artificial ya que se contrata y se finiquita muy seguido a los trabajadores.

El costo de la capacitación de los trabajadores puede provenir del Estado, de otras empresas (outsourcing) o del esfuerzo del mismo trabajador.

Mientras no exista un sistema ágil y reconocido de certificación de competencias funcionando, las empresas que deseen asegurarse que sus trabajadores temporales cumplan con los estándares que su trabajo requiere, se verán obligadas a capacitarlos o entrenarlos en forma directa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de que con una mayor flexibilidad laboral disminuye el gasto en capacitación debido a que se tiene una mayor rotación de trabajadores en la empresa.

Hipótesis 3: La flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo

Todos los empresarios entrevistados estuvieron de acuerdo en que la flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo. De éstos, un 50 % cree que la afecta sólo positivamente y un 50 % cree que la puede afectar tanto positivamente como negativamente dependiendo de que tipo de flexibilidad estamos considerando.

Los principales argumentos entregados por los empresarios para concluir que la flexibilidad laboral afectaría a la productividad del trabajo de manera positiva fueron:

La flexibilidad laboral beneficia a la productividad del trabajo, sobre todo si los incentivos están puestos para que la gente sea más productiva. El trabajador, al estar más expuesto a perder su trabajo, se va a preocupar de trabajar bien, por lo que va a

hacer más eficiente a la empresa. Al hacer más eficiente a la empresa va a ganar más, por lo que el trabajador va a tener mayores incentivos para cuidar su trabajo.

La flexibilidad laboral facilita el crecimiento de las empresas y de los países, lo que demanda más trabajo. De esta forma, mayor flexibilidad se traduce en una mayor demanda por trabajo. Esta mayor demanda por trabajo va a significar un mayor progreso, por lo que se van a tener inversiones cada vez más sofisticadas, que demanden gente con mayores habilidades, con mayores destrezas y con mayores conocimientos. De esta forma, el mayor desarrollo hace que los trabajos sean cada vez más especializados, lo que significa una productividad mayor.

Permite maximizar la productividad, principalmente porque jornadas y remuneraciones se pueden ajustar a las productividades que tengan las distintas actividades:

Si existe flexibilidad en la distribución de las jornadas debiera aumentar la productividad ya que en las semanas más intensas se tiene más trabajo y viceversa. Además, cuando los trabajadores negocian libremente el contrato de trabajo asumen una mayor responsabilidad ya que no se sienten obligados a cumplir con horarios fijos y trabajan más contentos, por lo que aumenta la productividad.

Si se tiene flexibilidad salarial (parte fija y parte variable) la productividad del trabajador debiera aumentar ya que el trabajador sabe que si trabaja más y mejor va a recibir un pago extra.

Una mayor flexibilidad laboral mejora la productividad porque se produce mucho más especialización. De esta forma, se pueden contratar faenas por hora, empresas subcontratistas, y puedo contratar a los mejores. Por ejemplo, si hay una empresa subcontratista que es la mejor para cosechar los árboles la contrato a ella. O si necesito desarrollar actividades que son por un período muy corto, lo que se llama contratos temporales, ahí yo voy a poder contratar gente que es más especializada, que me da servicios a mí y que le da servicios a otras empresas por lo tanto se va especializando.

“En un extremo si por ejemplo a nosotros no nos dejaran subcontratar empresas de servicios para hacer las faenas forestales tendríamos que tener todo tipo de especialistas para hacerlas nosotros mismos: personas que manejan las máquinas, camiones propios, grúas propias, etc., lo que afectaría muy negativamente la productividad de la empresa, ya que éstas no son nuestras actividades principales”.⁶³

La flexibilidad permite ajustar la productividad a la realidad, ya que en la práctica el número de horas trabajadas no tiene relación con lo que realmente se produce. Como las jornadas son rígidas los trabajadores terminan perdiendo el tiempo y la empresa pierde plata ya que paga más por un trabajo que se podría hacer en un menor tiempo.

Por lo tanto, las flexibilidades que más influirían en la productividad del trabajo ya que permitirían mayor agilidad serían:

La flexibilidad salarial, es decir, que los salarios dependan de la productividad, ya que éste puede ser un mecanismo de motivación que provoque un aumento de la

⁶³ Eliodoro Matte L., entrevista personal.

productividad laboral.

La flexibilidad en la jornada de trabajo. Es decir, que cada trabajador pueda negociar su jornada libremente con el empleador. Esto permite mayores posibilidades de optimización del uso de los recursos de capital disponibles (maquinaria, equipos, sistemas) y mantiene o genera tiempos en que el trabajador puede capacitarse o realizar actividades personales.

Hay que tener en cuenta que a pesar de que las leyes son las reglas formales del juego, en el mundo del trabajo existen también reglas informales, que son a veces tan duras como las formales. Por ejemplo, si a un empleador le dicen que tiene libertad para cambiar las jornadas no significa que lo pueda hacer porque los trabajadores podrían no estar de acuerdo. Si así todo lo hiciera, quizás se deterioraría tanto el clima laboral que la productividad caería mucho.

Es importante analizar de qué depende la productividad hoy día. Hoy, con las nuevas tecnologías la productividad tiene un componente que supone una cierta colaboración voluntaria de los trabajadores. Cuanto más creativo y más profesional es un trabajo menos puede ser controlado por un supervisor. Por ejemplo, se puede hacer que un ingeniero cumpla con los horarios, pero no que sea creativo, ya que la creatividad no se obtiene con un supervisor

Según algunos de los empresarios entrevistados, podría bajar la productividad del trabajo sólo si se tiene algún tipo de flexibilidad laboral que haga que aumente la rotación de trabajadores dentro de la empresa. Esto porque con una mayor rotación puede disminuir la capacitación (debido a que el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa es menor) y se pueden ver afectados los grupos de trabajo, aspectos que podrían significar una disminución de la productividad.

En cuanto a las opiniones entregadas por los dirigentes sindicales entrevistados, pudimos observar que casi todos comparten la visión de los empresarios en este aspecto.

“Una mayor flexibilidad, sobre todo salarial y de jornadas, permitiría aumentar la productividad del trabajo. Sólo podría afectarla negativamente si la rotación fuera muy rápida, ya que los trabajadores no podrían especializarse en un determinado puesto y no se la jugarían por la empresa, por lo que no serían tan productivos”.⁶⁴

En conclusión, y a partir de todas las opiniones y argumentos recibidos, no podemos rechazar la hipótesis de que la flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo. Además, dichas opiniones hacen pensar en que la afecta de manera positiva.

Hipótesis 4: La flexibilidad laboral afecta la competitividad de la empresa

El total de los empresarios entrevistados estuvo de acuerdo con que la flexibilidad afecta la competitividad de la empresa. De ellos, un 90% cree que la afecta sólo positivamente, o sea, que con mayor flexibilidad laboral aumenta la competitividad de la empresa, y un 10% cree que este efecto puede también ser negativo en el caso de que la rotación de trabajadores sea muy alta y de que esto afecte la capacitación.

Esta hipótesis está muy relacionada con la hipótesis anterior, ya que según la opinión

⁶⁴ Gabriel Riveros, entrevista personal.

de los empresarios entrevistados, la flexibilidad laboral, al mejorar la productividad, también hace que la empresa pueda ser más competitiva. Esto porque si aumenta la productividad de los trabajadores (se hacen más competentes y trabajan mejor por lo que se puede producir lo mismo con menos horas hombre) mejora la productividad de la empresa (se puede producir lo mismo por menos costo), por lo que aumenta la competitividad de ésta última, lo que puede significar incluso que los salarios de los trabajadores aumenten.

Hay que tener en cuenta el hecho de que sólo una empresa competitiva puede ofrecer empleos estables, oportunidades de desarrollo profesional y buenos salarios a sus trabajadores. Esto porque, en la actualidad, a una empresa que no es competitiva no le queda más opción que desaparecer.

Para tener empresas cada vez más competitivas hay que organizar el trabajo de las personas y estimular su esfuerzo y creatividad, para que sea eficiente. Los empresarios coinciden en que esto sólo se puede lograr con un sistema de turnos adecuado y con horarios que permitan responder a las necesidades de producción.

“...Lejos está el tiempo en que los puertos de Chile trabajaban sólo de día, y “cerraban” de noche. O que las empresas trabajaban sin los servicios de contratistas externos. O que las fábricas trabajaban de lunes a sábado al medio día, y luego cerraban por el resto del fin de semana...”⁶⁵

Si por ejemplo a una empresa exportadora le dan la posibilidad de distribuir la jornada desigualmente en el mes, es lógico que cuando tenga muchos pedidos del exterior el empleador va a negociar con sus trabajadores para tener jornadas más largas, y cuando esté en un período de ventas bajas, negociará con sus trabajadores la posibilidad de tener una jornada más corta para la misma planilla, sin tener que despedir a nadie. De esta forma es muy difícil pensar que la empresa pierda competitividad. Por el contrario, lo más probable es que gane competitividad. Así, podemos ver que en general la competitividad está muy ligada a la productividad de la mano de obra y, en ese sentido, si aumenta la productividad laboral debiera aumentar la competitividad de la empresa. Al aumentar la productividad y al ser más competitivo se puede exportar más y competir mejor con los importadores, por lo que aumenta la contratación y el empleo.

Según los empresarios entrevistados, hoy las empresas deben absorber altos costos producto de la rigidez. Si se tuviera una mayor flexibilidad existiría la posibilidad de ajustar la curva de producción de las empresas a las estacionalidades. La flexibilidad laboral, principalmente cuando se tiene libre contratación y despido y cuando hay rentas variables, permite a la empresa aumentar su competitividad, ya que se puede adaptar más fácilmente en los momentos de dificultad. Esta es una tendencia mundial: tener rentas fijas bajas y rentas variables en función de la demanda. De esta forma, la empresa se puede expandir más rápido, y cuando vienen períodos de crisis (en los que la empresa no puede pagar los mismos sueldos) en vez de tener que despedir trabajadores simplemente se ajustan los salarios.

Diversas opiniones coinciden en que hoy día la gran mayoría de los trabajadores

⁶⁵ René Cortazar, entrevista personal.

está comprendiendo lo que es una empresa. Se están dando cuenta perfectamente de que hay una cabeza visible que dirige a la empresa y en la medida que a ésta le vaya bien a ellos les va a ir bien. Hoy existe una mayor cultura, que está haciendo que los trabajadores comprendan el proceso productivo y como deben cuidar a su empresa.

Otro argumento interesante es que al tener mayor flexibilidad laboral hay un número mayor de trabajadores (profesionales, administrativos, etc.) en el mercado laboral, por lo que se tiene una mayor competencia. Esta competencia es sana porque puede significar aún más beneficios para las empresas y para el país, debido a que hay menos “puestos seguros” y por tanto incentiva un mayor crecimiento y esfuerzo personal.

En síntesis, no se rechaza la hipótesis de que la flexibilidad laboral afecta la competitividad de la empresa. La opinión mayoritaria de los entrevistados es que la afecta positivamente.

Hipótesis 5: La flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización

Todos los empresarios entrevistados coinciden que de un modo u otro la flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización.

Con respecto a la posibilidad de utilizar empleados en funciones variables según necesidades de la empresa, es decir, trasladar trabajadores a diferentes puestos o departamentos bajo diferentes condiciones de trabajo dentro de la empresa, algunas opiniones interesantes fueron:

El sólo hecho de la flexibilidad ya empieza a afectar la organización de la empresa ya que ésta se hace mucho más dinámica. La forma como se llegue a tener flexibilidad (especialmente si se hace vía algún tipo de acuerdo colectivo) afecta fuertemente la estructura de la organización. El empleador tendría que conversar con los trabajadores sobre cómo se va a distribuir la jornada, explicarles por qué requiere tales cambios, cómo funciona la empresa, etc. De esta manera, los trabajadores van a opinar y se tendrán que aunar voluntades, lo que no es fácil.

La tendencia moderna es tener estructuras mucho más variables en que los trabajadores no solamente realicen una función única sino que formen parte de un equipo, que puedan intercambiar experiencias y en definitiva poder realizar distintas labores. Para esto se requiere también flexibilidad laboral. Por lo tanto, no hay duda de que el tipo de trabajo que puede realizar una persona impacta en la estructura de la empresa. Por esto, cuando se tiene poli funcionalidad, se requiere una organización distinta, posiblemente menos gente pero con una mayor productividad.

La poli funcionalidad es conveniente incluso para el desarrollo de la persona. Los trabajadores piden un poco de cambio ya que, luego de un tiempo, algunos se aburren de lo que están haciendo. Esto es positivo para la psiquis de las personas, para su nivel de estímulo y satisfacción en el trabajo, por lo que también es bueno para la empresa. La poli funcionalidad puede darse en todo tipo de cargos: ejecutivos, secretarías, trabajadores manuales, etc.

Algunas empresas industriales en EEUU han incorporado novedosos sistemas de traslado de trabajadores a diferentes funciones. Por ejemplo, existe una empresa industrial armadora de un tipo de válvulas especiales que funciona las 24 horas, por

medio de sistemas de turnos continuos rotativos. Las tareas que realizan los trabajadores en esta empresa son bastantes aburridas ya que tienen que hacer lo mismo todos los días. Es una cadena de fabricación, donde un trabajador aprieta un perno, otro atornilla, otro arma la válvula, etc. La empresa descubrió que si traslada al personal que pone tornillos dos días a la semana a armar las válvulas, y viceversa, el trabajador, al tener un cambio de actividad, se siente más útil y desarrolla sus funciones con una mayor eficiencia y productividad. Estos cambios permanentes dentro de la empresa les han dado un resultado increíble. ¿Qué mejor para un trabajador que le den la oportunidad de poder cambiar sus tareas, sobre todo si estas son rutinarias y monótonas?. Parece faltar en Chile que los supervisores y mandos medios entiendan que este tipo de cosas puede ser un buen negocio para la organización.

La idea de que cada trabajador realice distintas tareas en el proceso productivo es muy bien vista entre los empresarios, quienes coinciden en que la poli funcionalidad debiera ser una tendencia: cada trabajador debiera tender a ser más integral y “hacer de todo”, con el mismo contrato de trabajo y con la misma remuneración. Esto siempre y cuando la movilidad interna esté dentro de ciertos límites y los cambios sean a cargos similares.

Los empresarios coinciden también en que las funciones se han ido estandarizando, ya que hay mucho más automatización y más controles electrónicos. Esto ha sido un cambio fundamental. Ya no se piensa solamente en las labores manuales, sino que hoy se trabaja mucho a través de controles electrónicos, informática, etc.

Esto es lo que ocurre hoy en numerosas fábricas. Los trabajadores manejan computadores que son los controles de las máquinas, por lo que a un operador de una máquina A es fácil capacitarlo para que sea también un operador de la máquina B. Se trata de procesos automáticos en que la persona está mirando en la pantalla todo lo que esta sucediendo. Lo que controla son variables, por lo que con capacitación ésta persona puede ser capaz de manejar diversos procesos.

Por otro lado, es importante señalar cómo creen los empresarios que la flexibilidad laboral afecta a los sistemas de remuneraciones. Todos coinciden en que las remuneraciones variables son parte de la flexibilidad laboral. Dado que es posible aumentar la productividad con una mayor flexibilidad laboral, hay incentivos a que se tengan sistemas de remuneraciones más flexibles. Es decir, que una parte importante del sueldo de las personas sea variable. Además de mejorar la productividad de los trabajadores, los sistemas de rentas variables permiten a la empresa adaptarse ante una caída de las ventas, de manera que no se ve obligada a despedir trabajadores.

Tener rentas variables es una tendencia hoy en día. Están presentes o se están incorporando en diversas actividades. La idea es que las remuneraciones consideren una parte variable y otra parte fija que cubra las necesidades básicas del trabajador, para que con esa renta fija éste pueda llevar una vida digna. Muchos empresarios coinciden en que la renta variable debiera estar vinculada lo más directamente posible a lo que hace la persona. Se trata de flexibilizar la renta con objetivos y metas que estén muy cerca de la persona a la cual se le dará la renta variable. Debe ser resultado de la productividad del mismo grupo donde trabaja la persona.

A pesar de lo anterior, algunos empresarios creen que en Chile las rentas variables no se están aplicando correctamente, ya que se llama remuneración variable a una remuneración que en la práctica es fija. Ello ocurre porque como condición para otorgar los bonos variables se establecen metas que desde un comienzo se sabe que serán alcanzadas. A esto se le puede llamar remuneración variable pero en la práctica es fija, ya que no hay ningún riesgo o los riesgos son mínimos.

Los empresarios le conceden mucha importancia a las rentas variables. En este sentido podemos destacar las siguientes opiniones:

Las rentas variables son muy importantes ya que permiten a la empresa soportar mucho mejor los períodos de vacas flacas por lo que aumenta la viabilidad y competitividad de la empresa y por otro lado incentiva a las personas a mejorar la productividad, o sea, a que trabajen mejor, que produzcan más por hora hombre trabajada.

Es muy difícil tener un óptimo en cuanto a qué porcentaje de remuneración variable y que porcentaje de remuneración fija es el adecuado. Depende de la experiencia que haya en la empresa con remuneraciones variables, del tipo de trabajo, etc. Dentro del nivel de educación bajo, ojalá se incentivara cada día más el uso de remuneraciones variables (diarias, semanales, etc.) de la forma más directa posible, de manera que incida en los resultados del día.

El sólo hecho de tener salarios variables hace que empiece a cambiar la conducta de los trabajadores y de la organización. El hecho de tener salarios variables también se traduce en que el empleador tiene que entregarles mucho más información a los trabajadores sobre la empresa, ya que si el salario del trabajador depende de las utilidades y se les da un bono a fin de año, el trabajador se queda con curiosidad de saber como calcular la utilidad, en que se está gastando la plata, por que los costos son tan altos, etc., por lo que el empleador se ve obligado a explicar más. Esto tiene la gracia de que, si los trabajadores son creativos, se les ocurren cosas y tienen buenas ideas, el explicarles más se traduce en que los trabajadores empiezan a opinar más o a preguntar cosas que muchas veces el empleador no se ha preguntado, por lo que pueden surgir buenas ideas que signifiquen un aumento de productividad.

Al igual que los empresarios, también la totalidad de los dirigentes sindicales entrevistados estuvieron de acuerdo en que la flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización. El principal argumento dado por éstos fue que cuando se tienen trabajadores que pueden realizar diversas tareas dentro de la empresa se tiene mayor competitividad. Esto se logra vía capacitación.

Asimismo, todos los dirigentes sindicales hablaron positivamente de la poli funcionalidad y de los beneficios que ésta podía traer tanto a los trabajadores como a las empresas.

En cuanto a las rentas variables todos los dirigentes sindicales entrevistados estuvieron de acuerdo con que son necesarias para aumentar la productividad de los trabajadores y por tanto la competitividad de la empresa, ya que se tienen incentivos adicionales para ser mejores. Además, al tener rentas variables para todos los trabajadores de una organización se empieza a desmitificar que la gestión es sólo

responsabilidad del profesional ejecutivo. De esta manera, el trabajador manual también se empieza a preocupar por los resultados de la empresa, ya que se siente parte de ella.

A pesar de lo anterior, los dirigentes sindicales opinan que la mayor parte del sueldo debe ser fija, principalmente porque esto da más seguridad a los trabajadores.

Considerando los argumentos antes expuestos y la opinión unánime tanto de empresarios como de dirigentes sindicales, la hipótesis de que la flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización no se rechaza.

Hipótesis 6: A mayor flexibilidad laboral menor nivel de sindicalización dentro de la empresa

Un 70% de los empresarios entrevistados está en desacuerdo con la hipótesis de que el nivel de sindicalización dentro de una empresa (porcentaje de trabajadores sindicalizados) disminuye con una mayor flexibilidad laboral.

Los principales argumentos dados fueron los siguientes:

El nivel de sindicalización depende de otros factores como las normas al respecto que existan en el país. De hecho, hoy una persona con contrato parcial eventualmente podría sindicalizarse en la empresa en que está prestando sus servicios.

También va a depender de la calidad de los canales de comunicación que existan dentro de la empresa. Si las empresas no mantienen una comunicación clara y transparente con sus trabajadores el nivel de sindicalización aumenta.

La flexibilidad laboral no aumentaría la rotación por lo que no deberían variar los porcentajes de trabajadores sindicalizados. Es decir, son dos conceptos que no se contraponen.

La flexibilización abre un campo amplio para que los sindicatos se validen mejor, es decir, que dejen de ser percibidos como una amenaza para la empresa. De esta forma, los sindicatos se pueden empezar a preocupar de temas como la competitividad, supervivencia, rentabilidad, etc.

Por otra parte, un 30% de los empresarios entrevistados está de acuerdo con esta hipótesis.

Los principales argumentos dados fueron los siguientes:

Con una mayor flexibilidad, especialmente en el tema de los contratos, muchos trabajadores preferirían negociar en forma individual o en grupos pequeños ya que cada trabajador quiere ver sus propios resultados, por lo que existen menos incentivos para sindicalizarse.

Las normas laborales prácticamente obligan al trabajador a sindicalizarse ya que si pueden negociar a través del sindicato, a pesar de que individualmente estaban negociando bien, lo hacen. Esto principalmente porque ante cualquier causal de despido pueden acusar al empresario de práctica antisindical para conservar el empleo o para obtener una mayor indemnización.

Por lo tanto, si la norma se flexibiliza debería haber una caída en el porcentaje de trabajadores sindicalizados.

Los empresarios concuerdan que en muchas ocasiones a la empresa le conviene tener sindicatos bien organizados para poder, por ejemplo, negociar condiciones laborales que probablemente no se podrían lograr a nivel individual.

También están de acuerdo en que los trabajadores deben estar informados ya sea a través de las empresas o a través de los sindicatos.

Por otra parte, es interesante destacar el hecho de que el 100% de los dirigentes sindicales entrevistados cree que el nivel de sindicalización dentro de una empresa no disminuiría con una mayor flexibilidad laboral.

Según el Presidente del Sindicato n°2 de Papeles Cordillera, "...a las empresas les interesa tener a dirigentes sindicales que representen la voluntad de la gente, que sean serios, profesionales, personas educadas y que sean transparentes..." "...Yo soy un convencido de que la flexibilización no afecta la sindicalización, por lo menos en mi empresa y en sus filiales. Si lo miramos desde el punto de vista de la empresa, a ésta le interesa entenderse con uno, dos, o tres trabajadores y no con cada uno de los 400 o 500 que trabajamos. Mientras tu tengas un interlocutor válido, responsable y con respaldo, ejercerá bien su cargo y no tendrás problemas..."⁶⁶

Por lo tanto, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis. El nivel de sindicalización dentro de la empresa no debiera disminuir con una mayor flexibilidad laboral.

Hipótesis 7: A mayor flexibilidad laboral mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral.

El total de los empresarios entrevistados están de acuerdo en que con una mayor flexibilidad laboral se tendría una mayor participación de estos grupos en el mercado laboral.

Los principales argumentos dados fueron los siguientes:

Se pueden tener contratos por horas (consiste en que se le paga por hora al trabajador), lo que beneficiaría principalmente a mujeres y jóvenes estudiantes.

Esto es especialmente útil en mujeres, que muchas veces necesitan estar más tiempo en el hogar. Al no tener flexibilidad en las jornadas no pueden trabajar.

Muchos adultos mayores, jóvenes y mujeres podrían trabajar por algunas horas al día. Si no se les permite, no pueden hacerlo porque nadie los contrata.

Según los empresarios, las flexibilidades que más influyen en la participación laboral de éstos grupos son:

En el caso de las mujeres la flexibilidad que más influiría es:

- La jornada de trabajo, ya que mientras más flexible pueda ser la jornada, más compatible es el trabajo de la mujer con las obligaciones en el hogar. Al no tener la posibilidad de tener jornadas más flexibles, contratos por hora, etc. muchas mujeres no pueden trabajar o bien utilizan una serie de artilugios como licencias médicas para poder compatibilizar sus roles de madre y trabajadora.

⁶⁶ Gabriel Riveros, entrevista personal.

En el caso de los jóvenes, las flexibilidades que más afectarían son:

- Salarial, ya que los jóvenes tienen menores niveles de productividad, sobre todo durante el tiempo de aprendizaje por lo que no se les puede pagar más de lo que realmente producen. Es por esto que hoy no se contrata tanto a los jóvenes, y se prefiere contratar a personas que tienen más experiencia por el mismo salario.

- Facilidad de contratación y despido, ya que la empresa necesita experimentar a los jóvenes para saber como son y si realmente son adecuados para el tipo de trabajo.

- Jornada de trabajo, ya que permite incorporar a jóvenes en trabajos de tiempo parcial, compatibles con los estudios o con sus distintas actividades. El poder contratar por horas favorecería a los jóvenes ya que de esta manera el empleador no los tendría que tratar como trabajadores con contrato, lo que significa altos costos (imposiciones, indemnizaciones, etc).

“...Por ejemplo, a los repartidores de Tele pizza, que muchas veces están estudiando y trabajan en las tardes, puede convenirles en determinados meses en que tienen exámenes poder trabajar 3 días seguidos, en la última semana del mes que tienen pruebas poder trabajar sólo el sábado y el Domingo y en períodos normales poder trabajar todos los días a partir de las 6 de la tarde. Pero además se pueden pactar ciertos márgenes, o sea, que si un joven no puede ir a trabajar, que otro lo reemplace...”⁶⁷

Para los adultos mayores las flexibilidades más importantes serían:

- Salarial, ya que este grupo no tiene como fin principal la obtención de un salario, si no que la utilización de su tiempo libre, por lo que podrían estar dispuestos a trabajar por un salario menor al mínimo.

- Jornada, ya que podrían trabajar por algunas horas, dependiendo de sus condiciones físicas y sus distintos intereses.

Otro aspecto mencionado por los empresarios y que podría tener un efecto positivo en cuanto a la participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral es la posibilidad de tener un salario mínimo distinto para cada uno de éstos grupos.

La idea central de este concepto es que cada grupo (mujeres, jóvenes y adultos mayores) tiene distintos niveles de productividad, dependiendo principalmente de su experiencia y edad. Por lo tanto, su salario mínimo debería ser proporcional a lo que producen.

Sin embargo, algunos cuestionan la viabilidad política de una medida como ésta aunque creen que podría ser positiva.

Algunos de los empresarios entrevistados son de la opinión de que el salario mínimo no debería existir ya que frena el desarrollo a ciertos pequeños empresarios que pueden generar una cierta fuente de ingreso.

Según los empresarios, las principales ventajas de la participación de estos grupos en el mercado laboral son:

Se puede tener una externalidad muy positiva, ya que el trabajo es la actividad que

⁶⁷ María Ester Feres, entrevista personal.

mejor hace para la psiquis de las personas, las que se sienten partícipes de un proceso en donde se está construyendo y no una carga para la sociedad. El cesante puede sufrir una crisis existencial, mientras el que está trabajando es emocionalmente mucho más estable ya que participa en la creación de una obra, lo que es motivante. A nadie le motiva el ocio si éste es involuntario.

Cuando un estudiante tiene la posibilidad de trabajar, su formación profesional es mucho más completa. “Siempre se dice que los estudiantes son unos teóricos y que los empresarios son unos pragmáticos que sólo se dedican a la plata. Es muy bueno para los estudiantes entrar en el mundo laboral. Mejora mucho la calidad del alumno porque tiene una buena síntesis de la parte académica con la empresa práctica, lo que les da una visión más completa de la vida laboral. Por esto creo que es muy buen complemento esto de mezclar estudios con vida práctica en la empresa.”⁶⁸

Los adultos mayores pueden aportar mucho a la organizaciones ya que tienen una experiencia muy valiosa.

Para la organización es más sano trabajar con grupos mixtos.

Algunas características de las mujeres, como prolijidad y orden, las hacen más idóneas para ciertos cargos.

Es interesante mencionar que el 100% de los dirigentes sindicales entrevistados concuerda en ésta hipótesis con la opinión de los empresarios

Por lo tanto, considerando lo anteriormente expuesto no se rechaza la hipótesis de que una mayor flexibilidad laboral implica mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral.

3.3) ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ACTUAL –ROL DEL SISTEMA POLÍTICO

a) Importancia Relativa de los Distintos Tipos de Flexibilidad

Al preguntar a los empresarios entrevistados cuál(es) de las flexibilidades consideraban más importante(s) en la situación chilena actual, y considerando las opiniones de los panelistas del seminario organizado por ICARE sobre el tema, casi todos coincidieron en que la flexibilidad de jornadas es la más importante. Le siguieron en importancia las flexibilidades salariales y las facilidades de despido.

En particular, la SOFOFA está empujando la flexibilidad de las jornadas de trabajo, ya que considera que en este minuto esta es la más importante de todas. Lo importante en este momento es que las empresas tengan la posibilidad de poder convenir con sus trabajadores jornadas que sean flexibles y que permitan enfrentar mejor a sus clientes, ser más confiables, abrirse más mercado y ser más competitivas a nivel internacional.

Con respecto a este tema, es interesante destacar la visión del gobierno. Según el Ministro del Trabajo “...lo que tenemos es una rigidez para el despido donde nuevamente es un costo para la empresa y no una política de protección social. Tenemos una rigidez en la contratación de la mujer por la misma razón y finalmente tenemos una rigidez en la

⁶⁸ Andrés Navarro, entrevista personal.

jornada porque ésta en rigor tiene flexibilidad de distribución entre 5 y 6 días. En el caso de la jornada parcial existe, pero en otro tipo de jornada el ajuste de las empresas no se hace por la vía de la jornada si no que por la vía del empleo...”⁶⁹

Asimismo, según la Directora del Trabajo, “...de alguna manera está bien empezar por jornadas porque las jornadas en Chile son rígidas en la ley...”

“...Debieran establecerse sistemas a través de los cuales se pueda pactar entre las partes las circunstancias y las formas de distribuir jornadas de forma distinta a como lo establece el código, a partir de ciertos límites como por ejemplo que no se debieran trabajar más de 12 horas diarias...”

“...Las empresas no son todas iguales, y también tienen flujos de mercado y flujos de producción distintos, tienen trabajadores en los que ellos invierten y que les gustaría de alguna manera no estar forzados a despedir y a contratar a partir de los flujos, y les gustaría garantizar una cierta estabilidad al menos aquella fuerza de trabajo que para ellos es más relevante...”⁷⁰

Es interesante destacar que a los empresarios les incomodan bastante las condiciones de despido actuales ya que suponen altos costos para la empresa, sobre todos los aspectos relacionados con tener que expresar las causas para despedir a alguien y el hecho de tener indemnizaciones por año de servicio tan altas. Específicamente, son muy criticados aspectos como:

Que haya que expresar la causa de despido, con todas las consecuencias negativas que esto puede tener como los altos costos de defensa legal, el hecho de que la Dirección del Trabajo puede obligar a la empresa a reincorporar al trabajador, etc. La mayoría de los empresarios considera lógico que el empleador pueda decidir si mantiene a un trabajador o no.

Que se tengan indemnizaciones tan elevadas. Muchos empresarios plantean que hay que terminar con los años de servicio ya que de esta manera se crearían enormes posibilidades de trabajo sin afectar los ingresos del trabajador, ya que se podría estudiar alguna forma de adelantar estos beneficios de manera que puedan ser incorporados al salario líquido del trabajador, el que aumentaría.

Ante esto la opinión de la Directora del Trabajo es que si una empresa necesita despedir trabajadores para poder mantenerse debe poder hacerlo, ya que si no lo único que se logra es que las empresas quiebren. “...si lo miramos desde el punto de vista de la ley, en vez de proteger a los trabajadores se termina desprotegiendo, ya que se terminan poniendo en juego las fuentes de trabajo que son las que permiten que las personas sean protegidas. Hay que encontrar el perfecto equilibrio...”⁷¹

b) Rol del Sistema Político Chileno

⁶⁹ Ricardo Solari, Ministro del Trabajo. Seminario sobre Flexibilidad Laboral, ICARE 25/06/2003.

⁷⁰ María Ester Feres, entrevista personal.

⁷¹ María Ester Feres, entrevista personal.

Considerando otras opiniones dadas por los empresarios entrevistados acerca de sus apreciaciones sobre los equilibrios de poder en Chile y con respecto a la dificultad que tienen los parlamentarios para legislar adecuadamente podemos destacar:

Algunos de los empresarios creen que el problema es que el sistema democrático en Chile está mal organizado. Al tener elecciones cada 2 años, no se introducen los proyectos apropiados, ya que éstos generalmente no son populares. Cada vez que hay una elección una manera de comprarse a los electores es introduciendo proyectos populistas pocos días antes de la elección como han sido proyectos de salud gratis, de inamovilidad en el empleo, o la reforma laboral que disminuye la jornada de 48 a 45 horas. Ningún político rechaza éstos proyectos porque le cuesta su elección. De esta manera, mientras Chile tenga un sistema electoral de este tipo vamos a seguir en este populismo y en esta mediocridad.

En general hay una idea de ley laboral para proteger, pero no se consideran todos los efectos. Por ejemplo, se piensa que al disminuir la jornada aumentaría el empleo ya que si se trabaja menos horas por persona, mas gente va a contratar la empresa, lo que no es del todo cierto porque al mismo tiempo se tiene un aumento del costo de la mano de obra, que produce el efecto contrario.

En sistema político ha existido una resistencia a legislar sobre esta materia. De hecho el gobierno mandó un proyecto el año 2001 y lo retiró. Por otro lado, al hablar el tema con la CUT se tiene un no antes de empezar a conversar, por lo que no se puede avanzar por un camino que convenga al país. Algunos empresarios creen que ahora hay en el sistema político un cierto ánimo de legislar sobre esta materia y que hay más receptividad en los sindicatos a nivel de base porque ellos están muy cerca del proceso productivo, por lo que ven el trade off entre alta flexibilidad y riesgo para su empleo. Según algunos, existiría una buena disposición tanto a nivel de empresarios como de trabajadores, ya que estos se dan cuenta del problema y como éste los puede perjudicar directamente. Lo mismo a nivel del sistema político en general, por lo que podría haber algún espacio para legislar, aunque a nivel de las centrales hay animadversión (no van a apoyar jamás). Estos espacios son limitados, pero por múltiples razones se ha creado un ambiente en el cual la gente dice que hay que hacer acciones de este tipo y se está mostrando una cierta disponibilidad.

Los gremios y los sindicatos organizados a pesar de que son minoritarios, tienen mucho más poder de lo que representan. A pesar de que las asociaciones como la CUT tienen escaso apoyo, tienen una representación simbólica muy importante, tienen una voz que está presente y por lo tanto tienen un efecto político y un efecto cultural que no es menor.

A pesar de que parece haber claridad acerca de los beneficios de una mayor flexibilidad, los políticos no siempre legislan para favorecer este tipo de ideas. Esto es porque los grupos más organizados tales como la CUT, el Colegio Médico, el Colegio de Profesores o los gremios de la salud son los más vociferantes y están más organizados, por lo tanto tienen mayor acceso a los medios de comunicación. Estos grupos se verían afectados negativamente con una mayor flexibilidad laboral porque ésta les reduce su poder. Es así como el sistema político tiende a legislar para favorecer a éstos grupos más

organizados, que generalmente son muy minoritarios. Mientras tanto, la población que no es organizada (más del 80% de la fuerza de trabajo), que son trabajadores independientes de la pequeña y mediana empresa, no tienen voz ya que no están organizados como para poder protestar en la televisión, tener reuniones con políticos, etc. De esta manera, se produce esta contradicción, ya que aunque los perjudicados son los más, son los que tienen menos voz y generalmente se legisla en contra de ellos. Por ejemplo, cuando se legisla para rigidizar las jornadas de trabajo los que se están perjudicando son la gente no organizada porque éstos son los que van a quedar cesantes o los que no encontrarán empleo. A éstos nadie los considera. Mientras tanto, los grandes sindicatos están siempre en los noticieros por lo que los políticos tienen la tendencia de legislar a favor de ellos. Estos equilibrios de poder impiden que se legisle adecuadamente.

c) Falta de Adecuación del Régimen Laboral Actual

Por ejemplo, la Ley N° 19.759 modificó de manera importante las leyes 19.250 de 1993 y 19.482 de 1996, al aumentar de uno a dos los días domingos obligatorios de descanso para los trabajadores correspondientes. Además, en el caso de los trabajadores que se desempeñan en las faenas que describe el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, eliminó la opción de las partes de acumular el exceso de un día de descanso en día domingo para utilizarlo posteriormente. Con ello los empleadores se han visto en la necesidad de revisar los sistemas de turno existentes en las empresas como también los procesos de producción a objeto de adecuarlos de la manera más racional posible. En algunos casos esto significa un aumento de costos significativo y una pérdida de eficiencia importante.

Por condiciones técnicas, hay plantas que trabajan en 3 turnos continuos rotativos, que obliga a dar un día de descanso después de 6 días trabajados. Con la modificación de la ley, que obliga a dar 2 domingos de descanso al mes, significa que en un mes cada trabajador tiene 2 semanas en que solo pueden trabajar de lunes a sábado (ya que trabajan 48 horas semanales en 6 días) para dar el descanso dominical, lo que no calza con la rotación de turnos que se tiene en estas empresas.

Se supone que mediante la contratación de personal a jornada parcial se podría suplir las horas de los días domingo en que los trabajadores titulares de los cargos están descansando. En el caso de industrias que requieren personal calificado ello no es factible, lo que induce a evaluar nuevas alternativas de automatización, con el consiguiente menor requerimiento de mano de obra, o aumentar las dotaciones a 4 turnos, con la consiguiente pérdida de eficiencia y competitividad que puede provocar el cierre de industrias ante productores más eficientes de otros países.

Un ejemplo de la falta de adecuación de las leyes a la práctica es la ley de los dos domingos obligatorios al mes. "La ley de los domingos nos afectó. Fue una molestia porque nosotros estábamos trabajando en una de nuestras plantas con una jornada de turnos continuos rotativos de 8 horas diarias durante las 24 horas del día. El trabajador que trabaja en la mañana descansa 1 día, el que trabaja en la tarde descansa 2 días y el que trabaja en la noche descansa 3 días, o sea, en definitiva, tiene 2 días promedio en la semana de descanso, por lo que está compensado el día domingo y está compensado el

día adicional de descanso. La nueva ley incorporó primero un día adicional, lo que no tiene sentido porque ya este turno lo tenía incorporado, pero además obligaba a que fuera un domingo, lo que descompaginaba todos los turnos. Debido a esto, nosotros tuvimos que hacer una petición especial a la Dirección del Trabajo para que nos permitiera no operar bajo esa forma. Nos dieron la autorización pero con un costo: nos dijeron que como nosotros teníamos más o menos 6 domingos, los teníamos que pagar. Esto a pesar de que teníamos otras opciones de turnos (4x4), pero nuestros trabajadores estaban contentos con el turno en que estaban y no querían que los moviéramos. Lo peor de todo es que nuestra empresa siempre está conforme a la ley, y al pedirle ayuda a la Dirección del Trabajo nos dieron esta salida que aumentó en 3% nuestra planilla de costos para esa planta. Hay muchas empresas en esta misma situación”.⁷²

Empresas CMPC generó sistemas de turno que le permitían otorgar los descansos dominicales previstos por la ley y que cumplían con el objetivo de permitir una adecuada vida familiar. Tal es el caso de la planta de Puente Alto de CMPC, que en el año 1997 estableció un sistema de turnos rotativos con las siguientes características:

-El total de días libres al año era de 79, lo cual es mayor en 13 días a los 66 que da al sumar los 52 domingos al año, más un promedio de 14 días feriados en el mismo lapso.

-Los trabajadores contaban con 13 fines de semanas completos al año (sábado y domingo), lo que equivale a 26 días libres al año.

-El promedio de horas trabajadas semanalmente era de 44 horas.

-Hay días en que laboraban simultáneamente dos equipos de trabajo, lo que permitió desarrollar un completo plan de capacitación.

Para los trabajadores resultaba muy atractivo contar no sólo con un Domingo al mes, sino con un fin de semana completo con su familia al mes, por las posibilidades de realizar actividades fuera de su residencia al contar con esos dos días para ello. Cabe destacar que cada dos meses tenían un fin de semana largo, que comenzaba el viernes a las 15:00 hrs y terminaba el lunes a las 23:00 hrs, lo cual daba un total de 80 hrs. (equivalente a 3,33 días).

Otro de los beneficios para los trabajadores estaba relacionado con la capacitación, por medio de programas constantes y amplios, con resultados de mejora en la accidentabilidad, productividad y calidad de vida de los trabajadores.

Todos estos beneficios con que contaban los trabajadores se vieron afectados con las nuevas normas que comenzaron a regir a partir del 1 de diciembre de 2001. Los cálculos que se han hecho respecto de un nuevo sistema de turnos, para poder destinar necesariamente a descanso dos días domingo en cada mes calendario, no benefician al trabajador, ya que lo hacen perder otros días de descanso.

Los casos anteriores nos permiten ver en la práctica cómo algunas reformas laborales no logran sus objetivos y terminan por perjudicar no sólo a las empresas sino a los propios trabajadores que intentaba favorecer.

⁷² Ricardo Najari, entrevista personal.

Según la Directora del Trabajo, "...En la reforma laboral salieron 2 normas en que no pudimos ponernos de acuerdo: la primera que obliga a las empresas de trabajo continuo a otorgar 2 Domingo en el mes. Esto fue una falla del mundo político y social de encontrar como conversar. La segunda norma que perjudicó al sector industrial fue que las horas extraordinarias debían ser fundamentadas y tenían que operar en cada momento en que se hacía uso de ellas..." "...Esto afectó la forma de organización del trabajo en las empresas, afectó sus plantillas, etc. A los sindicatos tampoco les gustó porque les bajó abruptamente sus remuneraciones ya que mucha gente trabajaba horas extraordinarias..."⁷³

Existen varios otros ejemplos de cómo las actuales "rigideces" provocadas por la última reforma laboral pueden afectar negativamente no sólo a la empresa sino a los propios trabajadores.

Al limitar las horas extraordinarias, por ejemplo, lo único que se consiguió en la práctica fue que las empresas pasaran a estar "ilegales", ya que los trabajadores no estaban dispuestos a ganar menos y los empleadores no los podían obligar a no trabajar.

Supongamos por ejemplo el caso de los malls o grandes tiendas. Los empleadores no pueden en la práctica obligar a sus empleados a no trabajar los días Domingo o a no trabajar los sábados en la noche si éstos quieren, ya que es en esos días donde más dinero ganan, sobre todo los vendedores que ganan por comisión de venta y para los cuales muchas veces su sueldo "depende" de éstos días.

En una gran librería de Santiago tienen que hacer inventario una vez al mes. Los trabajadores y el empleador están de acuerdo en quedarse por algunas horas adicionales ése día, luego de terminada la jornada de trabajo, a cambio de un día adicional de descanso dentro de la semana siguiente, pero no lo pueden hacer ya que la ley se los prohíbe.

Supongamos una fábrica en que trabajadores y empleador están de acuerdo en que quieren trabajar un o dos horas extras cada día (en promedio) para recibir mejores sueldos y de paso mejorar la competitividad de la empresa. Actualmente, según la interpretación que la Dirección del Trabajo le da a la ley, esto es ilegal.

Podemos ver que nos encontramos ante una jornada de trabajo muy rígida. A pesar de que, por ejemplo, los trabajadores pueden preferir "acumular" días de descanso para así tener descansos continuos, la ley no permite en muchos casos esta posibilidad. Por otro lado, tenemos un gran vacío legal en materia de turnos, razón por la cual muchas empresas cometen irregularidades legales al buscar la eficiencia y al respetar lo que los trabajadores prefieren.

Por todo lo anterior, resulta indispensable buscar fórmulas destinadas a flexibilizar la jornada de trabajo.

"Homogeneizar las jornadas por ley es arcaico y disfuncional al mundo moderno. Los grandes grupos conglomerados de trabajadores sin calificación, en torno a una gran empresa, son cosa del pasado y no pueden ser la base de una legislación que respete la

⁷³ María Ester Feres, entrevista personal.

libertad de los individuos y que haga máximos sus ingresos y los del país, en un ambiente global de creciente competitividad”⁷⁴ .

⁷⁴ “Desnaturalización de la jornada laboral”, Diario El Mercurio, Editorial, 21 de Abril de 2003.

4) RESUMEN Y CONCLUSIONES

El estudio realizado nos ha permitido conocer la visión que el sector empresarial chileno tiene sobre la flexibilidad laboral y examinar cómo ésta puede afectar a las empresas, a los trabajadores y al país.

En su mayor parte, los empresarios chilenos han sido defensores de la flexibilidad y la desregulación del mercado laboral, por cuanto lo consideran fundamental para que las empresas puedan tener éxito en la dura y exigente economía global.

Considerando las hipótesis planteadas para el estudio, podemos concluir que:

Una mayor flexibilidad laboral contribuye a disminuir el desempleo, a través de un aumento de la demanda por trabajo. Las que tendrían mayor impacto son la flexibilidad salarial, la flexibilidad en la jornada de trabajo, la flexibilidad en el contrato de trabajo y la flexibilidad en las condiciones de despido.

En el caso chileno, el fuerte aumento real del salario mínimo legal y las reformas laborales recientes sobre jornada de trabajo, días domingos libres y condiciones de despido, han operado en el sentido contrario.

Una mayor flexibilidad laboral no debiera disminuir la capacitación de trabajadores. En cualquier condición, la empresa va a necesitar trabajadores capacitados, especialmente debido a la creciente complejidad de los procesos productivos, necesarios para sobrevivir en la dura competencia global.

La flexibilidad laboral puede tener efectos significativos en la productividad del trabajo, principalmente a través de sus componentes salarial y de jornada. Esto

fundamentalmente porque con salarios flexibles los trabajadores tienen mayores incentivos provenientes especialmente de su parte variable. Además, la flexibilidad permite realizar los ajustes necesarios y posibilita una mayor especialización del trabajo ,dentro de la empresa.

La flexibilidad laboral, al afectar la productividad del trabajo, tiene efectos directos en la competitividad de la empresa y por lo tanto en su capacidad de sobrevivir en la economía global..

La flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización. Esta se puede hacer más dinámica, con estructuras internas mucho más adaptables al cambio. En este sentido, son importantes la poli funcionalidad (tanto para la motivación de los trabajadores como para la productividad de la empresa) y las rentas variables que permiten a la empresa ser más productiva y adaptarse mejor.

El nivel de sindicalización dentro de la empresa no debiera disminuir con una mayor flexibilidad laboral, principalmente porque la sindicalización depende de otros factores y no tanto de la flexibilidad laboral.

Con mayor flexibilidad se podría tener una mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral. En el caso de las mujeres es indispensable la flexibilidad en la jornada de trabajo. Para los jóvenes, serían fundamentales la flexibilidad salarial, la flexibilidad de contratación y despido y la flexibilidad en la jornada de trabajo. En el caso de los adultos mayores, son más importantes las flexibilidades salarial y en la jornada de trabajo.

Las personas tienen distintas preferencias sobre cuanto trabajar y cuanto descansar, las que pueden ir cambiando en el tiempo de acuerdo a necesidades o características como la edad, sexo, familia, etc. De esta forma, es probable que los más jóvenes ,o los individuos que están formando una familia ,quieran trabajar más horas y tengan incluso más de una ocupación, o que a las dueñas de casa les acomode una jornada más corta. Con respecto a los estudiantes, algunos pueden querer o necesitar estudiar y trabajar simultáneamente o combinar ambas opciones.

Los trabajos son muy diversos. En determinadas actividades influye la estacionalidad .En otras, los días de la semana, los feriados y festivos pueden determinar condiciones de demanda laboral especiales que deben satisfacerse. También hay que tener en cuenta la realidad moderna de más trabajo independiente, trabajo fuera del domicilio oficial de las empresas y otras nuevas formas de contratación. Es importante facilitar el trabajo desde el hogar por ejemplo, así como la gestión de las empresas que generan trabajos transitorios.

Parece lógico reconocer a las personas su derecho a elegir libremente la jornada de trabajo que deseen, a partir de las oportunidades disponibles. Regular por ley la cantidad de horas y la forma en que se debe trabajar es arbitrario y atenta contra la libertad de las personas; especialmente la de aquéllas que no pueden trabajar una jornada determinada, por ser estudiantes, ancianos, madres, discapacitados o para los más pobres o que desean progresar y están dispuestos a reducir sus horas de ocio dedicando más trabajo diario, semanal o anual. Lo anterior no quiere decir que la ley no deba fijar un marco general como un número máximo de horas para trabajar por semana, año o día, horas

extraordinarias máximas, relación mínima entre descanso y trabajo, etc., Esto puede influir positivamente en la productividad de la empresa, en el estado anímico de los trabajadores, en evitar accidentes del trabajo, en la salud de los trabajadores, y en muchos otros aspectos.

El problema, a nuestro juicio, se da cuando las rigideces laborales limitan la libertad de los trabajadores y su capacidad de maximizar sus ingresos o su bienestar personal y familiar.

Algunos economistas opinan que la flexibilidad laboral es uno de los principales pilares sobre los cuales se puede crear valor agregado en el país, y creen que en Chile el mercado laboral es extremadamente rígido.

A su vez, muchos empresarios y autoridades de gobierno ven a la flexibilidad laboral como una solución al problema del desempleo. Así por ejemplo, el que hoy día en Chile la mayor parte de los salarios sean fijos implica que cada vez que baja la demanda por mano de obra como consecuencia de un ciclo económico recesivo, todo se traduce en una reducción del empleo. Ante este panorama de rigidez salarial, los empresarios están de acuerdo en que el salario que recibe un trabajador debe estructurarse con una parte fija y otra variable relacionada con la productividad del trabajador y con los resultados de la empresa.

De las opiniones recogidas, se puede concluir que el fijar jornadas por ley perjudica a las empresas, que tienen necesidades variables según la actividad que realizan, ya que se afecta la productividad del capital y del trabajo y se pierde competitividad, por lo que son menores las utilidades y también los salarios.

Todos ganarían si se permitiera a las partes interesadas negociar su jornada y alcanzar sus propios acuerdos, dentro de ciertos límites para evitar los posibles abusos, pero respetando la libertad de las personas. Si los trabajadores quieren negociar a través de los sindicatos, debieran poder hacerlo, y si alguien quisiera negociar en forma individual dentro del marco de la ley, también debiera poder hacerlo. Al respecto, parece fundamental confiar en la inteligencia y en la capacidad que tienen los trabajadores de resolver su propia situación.

En las economías contemporáneas las oportunidades de empleo son amplias, a menos que los gobiernos desarrollen políticas macroeconómicas inadecuadas o que limiten las oportunidades de crear puestos de trabajo con medidas que encarezcan la mano de obra o con regulaciones que restrinjan la competencia y no permitan la adaptabilidad. El más claro ejemplo es el caso de Estados Unidos, que con un régimen laboral flexible presenta un bajo nivel de desempleo.

Es importante crear facilidades de empleo para los grupos más vulnerables, como jóvenes, mujeres, adultos mayores, trabajadores con poca capacitación y educación, desvalidos, etc. Estos grupos con frecuencia presentan tasas de desempleo bastante más altas que las del promedio nacional.

Hemos visto que en la mayoría de los países latinoamericanos e incluso en algunos países de elevado desarrollo como los europeos, la legislación laboral deja mucho que desear en este sentido. Así, se requieren profundas reformas para adecuar la legislación

laboral al nuevo contexto de flexibilidad y competencia. Se necesita establecer reformas que cambien los mecanismos de protección y regulación laboral, de manera que se proteja lo mejor posible al trabajador con un costo mínimo en términos de eficiencia.

En nuestro país, hemos observado que existen algunas restricciones laborales que, pretendiendo proteger al trabajador ya empleado de una supuesta explotación del empleador, terminan produciendo el efecto contrario, haciendo más mal que bien al mismo sujeto que se intentaba favorecer. Entre éstas podemos destacar la falta de flexibilidad en los salarios, jornadas laborales rígidas y arbitrarias fijadas por ley y elevados costos y rigideces en las condiciones de despido. Estas, entre otras, corresponden a leyes y regulaciones regresivas que apuntan a rigidizar el mercado laboral y a aumentar los costos del trabajo y no a aumentar la flexibilidad y eficiencia de las empresas, facilitando su inserción en la economía global. Parece lamentable que en diversas situaciones realmente no exista beneficio alguno para los trabajadores y, más aún, que éstos terminen siendo perjudicados por las normas que, en principio, pretendían favorecerlos mediante la protección.

Las empresas necesitan aumentar su flexibilidad para poder adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y a un mayor grado de incertidumbre, rasgos inherentes a una economía de mercado abierta. Es necesaria una mayor flexibilidad del mercado laboral y una mayor movilidad de la mano de obra, que permitan a la empresa adecuarse a los requerimientos del cambio. La idea es facilitar la reasignación de la mano de obra y evitar que el mercado laboral pase a ser un obstáculo para la eficiencia productiva.

De igual manera, los trabajadores necesitan contar con ciertos derechos básicos que aseguren su dignidad e integridad, por lo que éstos no pueden absorber todos los costos de una mayor flexibilización.

Por lo tanto, el desafío de un proceso de adaptación del mercado laboral es lograr la flexibilidad necesaria pero sin deteriorar la situación de los trabajadores ni eliminar sus derechos básicos. Esta es la base del debate que existe actualmente en Chile sobre esta materia, con ideas de uno y otro lado tan interesantes como opuestas, lo que ha generado una extendida discusión sobre qué es lo que realmente conviene a los trabajadores, a las empresas y al país.

El nuevo proyecto de ley sobre flexibilidad laboral es una clara señal de que el Gobierno ha tomado conciencia del problema y que pretende, al menos, intentar corregir los aspectos más perjudiciales de la legislación actual. Esto ya sería un gran paso hacia la adaptabilidad que necesitan las empresas y permitiría reducir el desempleo. Lo ideal parece ser que la ley fije un marco general con los restricciones mínimas necesarias y que, dentro de dicho marco, las partes pudieran negociar libremente.

Varios ejemplos muestran que muchas veces los trabajadores y la empresa están de acuerdo con un determinado sistema (ya sea de turnos, de horas, de formas, de jornadas de trabajo, de feriados, etc.) que conviene a ambos, pero que no puede aplicarse porque la ley lo impide. Incluso, a veces las empresas los aplican contraviniendo las regulaciones vigentes, ya que el costo de pagar las multas correspondientes es inferior al beneficio obtenido, situación que parece absurda.

Pareciera existir una resistencia en el país a tomar conciencia que medidas flexibilizadoras benefician al trabajador ya que lo hacen más competitivo y le amplían el horizonte para desarrollarse y poder obtener mejores ingresos.

Muchos empresarios coinciden en que debiera haber un compromiso del Gobierno para llevar adelante la flexibilidad ,aún cuando no concite el acuerdo de todas las partes. Parece ser la única forma para llevar a cabo reformas laborales flexibilizadoras que permitan el desarrollo íntegro de los trabajadores y el crecimiento de las empresas , lo que beneficiaría enormemente al país entero.

5) BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Lista de entrevistados

09/04: María Ester Feres, Directora del Trabajo

12/06: Gabriel Riveros, Presidente del sindicato n°2 Papeles Cordillera S.A.

19/06: Alberto Finley, Gerente General de Manpower

19/06: Andrés Concha, Gerente General SOFOFA

20/06: Jorge Eva, Sub-Gerente RRHH Banco del Desarrollo

24/06: Ricardo Ariztía, empresario, ex presidente SNA y CPC

24/06: Andrés Navarro, Presidente de SONDA

25/06: Ramón Aboitiz: Presidente de Sigdo-Koppers

25/06: Seminario ICARE. Tema: Flexibilidad Laboral.

Panelistas: Juan Claro (Presidente de la CPC), Sebastián Piñera (Empresario, Presidente de RN), Ricardo Solari (Ministro del Trabajo) y Alejandro Foxley (senador)

26/06: René Cortazar, actual director de empresas, ex Ministro del Trabajo, ex Director Canal 7 TV

18/06: Gustavo Saldivia: Concesionario McDonald´s
19/06: Alberto de la Carrera: Gerente RRHH Ferrocarriles del Estado
01/07: Mauricio Cuello: Dirigente sindical Codelco
02/07: Ricardo Najari: Gerente RRHH ENAEX
04/07: Eliodoro Matte L., Presidente CMPC, Presidente CEP
10/07: Mario Tapia, Presidente del Sindicato Banco de Chile

Bibliografía

“Nueva Agenda de Políticas de Empleo”, David Bravo, Joseph Ramos y Osvaldo Larrañaga. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, 2001.

Código del Trabajo, edición 2003.

Pacto de Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo. Entregado por La Directora del Trabajo Sra. María Ester Feres en entrevista personal realizada el 09/04/2003.

“La Flexibilidad Laboral a través del Teletrabajo”. Revista Laboral Chilena, Febrero-Marzo 2000.

¿Es necesaria la flexibilidad laboral en Chile?. Revista Laboral Chilena, Febrero-Marzo 1997.

“La Flexibilidad Laboral y los Principios Orientadores del Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta, en forma particular, algunos aspectos de la legislación chilena”, Francisco Walker Errázuriz. Apunte de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, 2001.

Carpetas de Derecho del Trabajo Argentino.

www.carpetas.com.ar

“Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo”, Francisco Walker Errázuriz, Santiago: Ediar-Conosur, 1989.

“Un Diagnóstico del Desempleo en Chile”. Estudio encargado por el Ministerio de Hacienda de Chile al Banco Inter-Americano de Desarrollo (BID), Martes 11 de Febrero de 2003.

Autores: Kevin Cowan, Alejandro Micco, Alejandra Mizala, Carmen Pagés y Pilar Romanguera.

Centro de Estudios Públicos

www.cepchile.cl, diversos artículos.

Instituto Libertad y Desarrollo

www.libertadydesarrollo.cl, diversos artículos.

Ministerio del Trabajo

www.mintrab.gob.cl , diversos artículos.

Banco Interamericano de Desarrollo

www.iadb.org , diversos artículos.

www.lasemanajuridica.cl , diversos artículos

“Flexibilidad Laboral y Mercado del trabajo en Chile”, Pilar Romero, Tesis Universidad de Chile, 2000.

“Costos Laborales y Competitividad Industrial en América Latina”, Amadeo E.J., Camargo J.M., entre otros. Edición OIT, 1997.

“Negociar la Flexibilidad: Función de los Interlocutores sociales y el Estado”, Muneto Ozaki, Edición OIT, 2000.

“Labour standards and industrial restructuring in Western Europe”, Philip Raines, Edición OIT, 1997.

“La Economía del Pueblo de los Estados Unidos”, Colm, Gerhard y Geiger, Theodore, Editorial Letras, México, 1968.

“Reformas del Mercado Laboral ante la Liberalización de la Economía. El caso de Chile”, P. Romaguera, CIEPLAN-BID, 1993.

“Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos humanos”, Eneka Albizu, Barcelona, 1999.

“Jornada de Trabajo Flexible: un Instrumento para Mejorar la Productividad y el Rendimiento”, Jacqueline Medina, tesis U. De Chile, 2002.

“Estrategia Competitiva”, Porter, Michael, REI- CECSA, 1980.

“Reestructuración, Ahorro y Mercado de Trabajo”, Norberto E. García, PREALC, Programa Mundial del Empleo, Primera Edición, 1991.

“Reestructuración, Integración y Mercado Laboral Crecimiento y Calidad del Empleo en Economías Abiertas”, Biderman, Castro, Chahad, Comin, entre otros. Publicación OIT 1998.

“Ajuste, Reformas y Mercado Laboral”, Norberto E. García, Publicación OIT 1993.

“El trabajo en el Mundo: Relaciones Laborales, democracia y cohesión social”, Publicación OIT, Noviembre de 1997.

“Macroeconomía”, Dornbusch, Fisher y Startz, Editorial Mc Graw Hill, séptima edición, 1998.

“La Legislación Laboral en el Proceso de Reformas Estructurales de América Latina y el Caribe”, Eduardo Lora y Carmen Pagés, estudio del BID, Diciembre, 1996.

Mercer Human Resource Consulting. www.mercerhr.com/knowledgecenter

Actualidad Diplomática www.france.diplomatie.fr

Diálogo con los Ciudadanos http://europa.eu.int/citizens/index_es.html

“La Flexibilidad Laboral”, Armando Caro Figueroa, Editorial Biblos, Buenos Aires, Argentina, 1993.

“Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis”, Julio Cesar Neffa, editorial Lumen, Buenos Aires, Argentina, 1998.

“La Economía del Pueblo Estadounidense”, Gerhard Colm y Theodore Geiger, Editorial Letras, México D.F.

6) ANEXO. PAUTA PARA ENTREVISTAS SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL

1) A mayor flexibilidad laboral menor desempleo.

Flexibilidad salarial (salario nominal, salario real, nivel de salario mínimo)

Flexibilidad en la jornada de trabajo (parcial, extraordinaria, horas, días)

Flexibilidad en el contrato de trabajo (duración, subcontratación)

Flexibilidad en las condiciones de despido (causales, preaviso, indemnizaciones)

¿Qué tipo de flexibilidad influye más en el empleo?

¿En qué tipo de cargos? (ejecutivos, especializados, no especializados)

Mayor flexibilidad laboral, ¿implica menor tiempo desempleado para el que ha perdido su trabajo?

Flexibilidad laboral versus automatización en las empresas. ¿Son los trabajadores menos especializados los más favorecidos?

2) A mayor flexibilidad laboral disminuye el gasto en capacitación.

Contradicción: la competencia mundial requiere mayor flexibilidad y al mismo tiempo, fuerza laboral más capacitada.

3) La flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo

¿En qué sentido?

¿Por qué?

¿Qué tipo de flexibilidad influye más en la productividad laboral? (salarial, jornada, contrato, funcional)

4) La flexibilidad laboral afecta la competitividad de la empresa

¿Por qué?

Posibles implicancias

5) La flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización

Utilizar empleados en funciones variables según necesidades de la empresa, es decir, trasladar trabajadores a diferentes puestos o departamentos bajo diferentes condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Que cada trabajador realice distintas tareas en el proceso productivo (muchas funciones, ¿se requiere mayor capacitación?)

¿Cómo afecta la flexibilidad laboral a los sistemas de remuneraciones? (renta variable, renta fija). ¿Cómo definir la parte variable? (% máximo sobre la parte fija, ¿dependiendo de qué variables?)

¿Qué importancia le concede a las rentas variables?

6) El nivel de sindicalización (porcentaje de trabajadores sindicalizados) dentro de una empresa disminuye con una mayor flexibilidad laboral

¿Cómo puede afectar esto a la empresa?

7) Mayor flexibilidad laboral implica mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral.

¿Cuál de las flexibilidades es la que más influye? (salarial, duración del contrato, jornada de trabajo, facilidad de despido)

¿Es viable la idea de que el salario mínimo sea distinto para cada uno de estos grupos dependiendo por ejemplo de la edad de los trabajadores?

¿Algunas ventajas de la participación de éstos grupos en el mercado laboral?

Otras opiniones generales:

De acuerdo a su experiencia, ¿Cuál(es) de las flexibilidades considera más importante en la situación chilena actual? ¿Y en el tipo de empresa que Usted conoce?

Apreciación sobre los equilibrios de poder en Chile. ¿Por qué no se legisla adecuadamente?