

Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Economía y Administración

LOS OTROS TÓPICOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS.

Seminario de Título Ingeniero Comercial Mención Administración

Autores:

Carla Andrea Cavagnola Laupheimer.

María Magdalena Tapia Olivos.

Profesor Guía: José Antonio Muga Naredo

Santiago, Diciembre de 2003

LOS OTROS TÓPICOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS . .	1
Agradecimientos .	3
Introducción .	5
Capítulo I: Discriminación Laboral Femenina .	7
I. MARCO TEÓRICO .	8
1) Definición y Clasificación de Discriminación Laboral .	8
2) Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres .	9
3) Discriminación Laboral Femenina en el Mundo . .	11
4) Discriminación Laboral Femenina en Chile .	12
II. DESARROLLO DE HIPOTESIS . .	16
1) Primera Hipótesis: . .	16
2) Segunda Hipótesis: . .	19
3) Tercera Hipótesis: . .	22
III. CONCLUSIONES .	25
ANEXO N° 1.1. Legislación sobre Discriminación por Razón de Género .	25
1) Convenios Internacionales . .	26
2) Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer .	26
3) Legislación en Chile .	27
ANEXO N° 1.2. Factores que Inciden en la Diferenciación por Género de los Costos Laborales . .	29
Capítulo II: Acoso Sexual en la Empresa . .	31
I. MARCO TEÓRICO .	32
1) Acoso Sexual en el Mundo . .	32
2) Acoso Sexual en Chile .	35
II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS . .	38
1) Primera Hipótesis: . .	38
2) Segunda Hipótesis: . .	38

3) Tercera Hipótesis: . . .	39
4) Cuarta Hipótesis: . . .	39
III. CONCLUSIONES . . .	40
ANEXO N° 2.1. Legislación Internacional aplicable al Acoso Sexual en el Trabajo . . .	40
Capítulo III:Abuso de Alcohol y Drogas en la Empresa . . .	43
I. MARCO TEÓRICO . . .	44
1) Clasificación, Efectos y Características de las Drogas . . .	45
2) Causas de la Drogodependencia . . .	46
3) Abuso de Alcohol y Drogas en el Mundo Laboral . . .	47
4) Políticas y Programas Realizados por Países Desarrollados . . .	49
5) Ámbito Nacional . . .	50
6) Rol de la Empresa y de los Distintos Agentes que la Componen ante el Abuso de Alcohol y Drogas de los Trabajadores . . .	52
II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS . . .	53
1) Primera Hipótesis: . . .	53
2) Segunda Hipótesis: . . .	54
3) Tercera Hipótesis: . . .	55
4) Cuarta Hipótesis: . . .	55
III. CONCLUSIONES . . .	55
ANEXO N° 3.1 . . .	56
Normativa Legal . . .	56
Capítulo IV:Flexibilidad Laboral . . .	59
I. MARCO TEÓRICO . . .	60
1) Evolución de la Flexibilidad Laboral en el Mundo . . .	60
2) Tipos de Flexibilidad Laboral . . .	61
3) Situación de Estados Unidos . . .	62
4) Situación de Francia . . .	63
5) Situación de Latinoamérica . . .	64
6) Situación de Chile . . .	66

7) Enfoque . . .	69
II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS . . .	71
1) Primera Hipótesis: . . .	71
2) Segunda Hipótesis: . . .	72
3) Tercera Hipótesis: . . .	72
4) Cuarta Hipótesis: . . .	73
5) Quinta Hipótesis: . . .	73
6) Sexta Hipótesis: . . .	74
7) Séptima Hipótesis: . . .	74
III. CONCLUSIÓN . . .	75
Conclusión Final . . .	77
Bibliografía . . .	81
GLOSARIO . . .	83

LOS OTROS TÓPICOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Este Seminario se realizó con la intención de mostrar temas relacionados con la Gestión de Personas, pero que, por lo general, no son tratados en la literatura de Recursos Humanos. La Discriminación Laboral Femenina, el Acoso Sexual en la Empresa, el Abuso de Alcohol y Drogas en la Empresa y la Flexibilidad Laboral son temas tanto o más importantes que la capacitación, sistemas de contratación, seguridad en la empresa, etc., son problemas que determinan lo anterior, además del desempeño, productividad, eficiencia y éxito de una empresa. Es por esto que nuestra intención es sacar a relucir los principales temas que consideramos importantes, y que generalmente, son ocultados y evitados, en vez de ser enfrentados y solucionados. A través de este Seminario se mostró la realidad de las empresas chilenas y como ellas enfrentan, o no, estos problemas que, a diferencia de los que muchos piensan, están presentes en la mayoría de las empresas. También se logró determinar la importancia del rol del Gobierno, parlamento y Sindicatos en el enfrentamiento exitoso de estos problemas. Por otro lado, pudimos darnos cuenta de cómo es la realidad en otros países respecto de estos temas, cómo ellos han enfrentados estos problemas, las medidas establecidas y los resultados obtenidos. Y finalmente, observamos que para avanzar y solucionar estos temas es necesario un cambio cultural y de mentalidad en la sociedad, donde los cambios no se vean como una amenaza, donde se deje el machismo atrás y la incorporación de la mujer en el trabajo se vea como algo normal y donde se democratizen las responsabilidades familiares y del hogar.

Autores:

Carla Andrea Cavagnola Laupheimer

María Magdalena Tapia Olivos

Profesor Guía:

José Antonio Muga Naredo

Agradecimientos

A mis padres Silvia y Hugo, por todo su amor, ayuda y apoyo incondicional entregado durante todos estos años...

A Hugo, por su cariño y apoyo, su paciencia y sus consejos...

Carla.

A mis padres M^a Emilia y Miguel, por su apoyo en todos mis años de estudio, y en especial a mi papá, por su ayuda en la realización de éste Seminario.

A mi hermana Javiera y a Cristián, por su constante alegría, apoyo y motivación en este período académico.

Magdalena.

Y a nuestros amigos Javier, Jose y Leo, por su ayuda y entretención entregada durante los días de trabajo en este Seminario.

Introducción

En los últimos años han ocurrido innumerables cambios y avances que han acercado a los diferentes países del mundo. De la misma manera han cobrado importancia temas relacionados con las personas y las relaciones laborales que éstas mantienen en sus trabajos.

La incorporación de la mujer al trabajo ha aumentado y con ello han salido a relucir problemas como la discriminación laboral femenina y el acoso sexual en el trabajo.

En las últimas décadas la vida se ha hecho cada vez más acelerada, lo que provoca que el mundo laboral sea estresante y exigente. Con esto muchas veces las personas recurren a las drogas y el alcohol para responder a tales exigencias o para evadir los problemas y el cansancio, lo que repercute en la productividad y desempeño de los trabajadores, y por ende, de la organización.

Dado este mundo globalizado y competitivo se ha creado la necesidad de flexibilizar el mundo laboral como forma de responder a los niveles de eficiencia y productividad exigidos, y también, como una forma de enfrentar los altos niveles de desempleo que se han presentado en muchos países. Además, la flexibilidad laboral permite poder enfrentar exitosamente los shocks y crisis económicas y las estacionalidades de las distintas industrias.

Todos estos problemas están presentes y no son tratados ni enfrentados por las organizaciones, olvidando la importancia que tienen para el desempeño de las actividades laborales y para los niveles de eficiencia exigidos hoy en día.

En general, muchos de los temas que son tratados en la bibliografía de recursos humanos son sólo la punta del iceberg de todas las dificultades que tienen que enfrentar las empresas en la administración de su personal. Es por esto, que “Los otros tópicos en la gestión de personas” busca sacar a relucir los problemas sumergidos y escondidos bajo esta punta. También, busca demostrar que si son enfrentados adecuadamente será más fácil la ejecución de las actividades de una empresa y resolver los problemas comúnmente expuestos y estudiados.

Nuestro objetivo es dar a conocer los cuatro temas antes mencionados (Discriminación Laboral Femenina, Acoso Sexual, Abuso de Alcohol y Drogas y Flexibilidad Laboral), para que se empiecen a analizar y a tomar en cuenta en la administración de las organizaciones y para que se tome conciencia de la relevancia que ellos tienen en los nuevos tiempos, pues la concepción de las empresas ha cambiado, considerando a las personas como el factor clave del éxito y no como un recurso más.

Este estudio consta de cuatro capítulos, donde cada uno trata un tema distinto, sin embargo, todos poseen la misma estructura y metodología. Ésta se compone de una introducción donde se presentan las hipótesis que guían cada capítulo, luego hay un marco teórico donde se describen definiciones y clasificaciones según corresponda. Se expone la realidad chilena respecto de cada tema y se contrasta con la de otros países, después se desarrollan las hipótesis determinando así su veracidad y finalmente cada capítulo posee una conclusión.

Capítulo I: Discriminación Laboral Femenina

En los últimos años la participación de la mujer en el mundo laboral ha aumentado considerablemente. Lo que ha sacado a relucir numerosos problemas de compatibilización entre el trabajo y la vida personal y familiar, tanto para las mujeres como para los hombres, acentuándose más en la mujer dado las condiciones sociales y culturales a las que se enfrenta.

La incorporación femenina al mundo laboral se debe tanto para recibir beneficios económicos, como también, por una satisfacción personal.

Junto con el aumento en la participación laboral femenina han aumentado las prácticas discriminatorias, a pesar de la legislación existente que intenta proteger a la mujer y a todo lo relacionado con la maternidad, que resulta objeto de las principales discriminaciones.

A través de este capítulo mostraremos como se presenta la discriminación laboral de la mujer, las graves consecuencias que trae consigo para la sociedad en que vivimos y la creciente necesidad de la incorporación de ésta al mercado laboral para el desarrollo de los países.

Las hipótesis que guiarán este capítulo son:

Las mujeres perciben menores salarios que los hombres, realizando el mismo cargo 1.

y/o labores similares. Esta brecha aumenta en los niveles más altos de la organización.

Las empresas donde los cargos gerenciales están en manos de mujeres, son pocas. 2.

La tasa de natalidad disminuye a medida que aumenta la participación laboral femenina. 3.

I. MARCO TEÓRICO

La incorporación de la mujer al mundo laboral empieza fuertemente con la Revolución Industrial, ya que se hace menos necesaria la fuerza física para realizar las distintas labores. Esto se vio reforzado con la primera y segunda guerra mundial, debido al aumento de la demanda de mano de obra y a la alta mortalidad masculina.

Es ahí donde se intensifica el abuso a la mujer, a través de largas jornadas laborales, bajos salarios y malas condiciones de trabajo.

El 8 de marzo de 1857 en Nueva York, cientos de trabajadoras de la fábrica textil, se declararon en huelga para disminuir su jornada laboral a 10 horas y tener descanso dominical, al no ser escuchadas, se encerraron en la fábrica, donde se inició un incendio que terminó con la vida de todas las trabajadoras. Transformándose ese día en un símbolo de la lucha femenina, posteriormente esta fecha se declaró Día Internacional de la Mujer.

Otros factores que han favorecido la incorporación de la mujer al trabajo en los últimos años son el aumento en el nivel educacional femenino, avances tecnológicos, cambios en la planificación y estructuración de la familia, la mayor importancia del aporte económico realizado por la mujer al ingreso familiar, etc.

1) Definición y Clasificación de Discriminación Laboral

La discriminación es un fenómeno donde existe una estructura organizada, de manera que se produce y reproduce la discriminación. Existen condicionamientos y normas sociales, que van definiendo las posiciones del hombre y la mujer dentro de la sociedad.

a) Discriminación Laboral

“Los actos discriminatorios son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”^{1 2}

¹ Artículo N°2 del Código del Trabajo

Es importante destacar que la discriminación laboral puede producirse tanto dentro de la relación laboral; que puede expresarse por parte del empleador o compañeros de trabajo, como fuera de ella. En esta última existen dos situaciones: la pre-ocupacional que es antes de la firma del contrato, como por ejemplo en los procesos de selección y la post-ocupacional que es después de caducar la relación laboral, como es el caso de las condiciones de despido.

b) Tipos de Discriminación Laboral

Dentro de la relación laboral hay dos tipos de discriminación; Discriminación Horizontal, que es la segmentación en determinadas actividades y sectores, y la Discriminación Vertical, que es la localización en los niveles más bajos de cada ocupación.

Otro tipo de discriminación es la Directa e Indirecta. La Discriminación Directa consiste en un trato diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo (puede afectar tanto a mujeres como a hombres). Y la Discriminación Indirecta consiste en una medida formal o aparentemente neutra, pero con un efecto adverso sobre los miembros de determinado sexo.

Estas formas de discriminación han sido contempladas en la legislación con el fin de otorgar una adecuada protección contra la discriminación femenina.

También existe la denominada Discriminación Positiva, que tiene el objeto de promover la igualdad de oportunidades en el empleo, adoptando discriminaciones contrarias a las ya mencionadas, como por ejemplo estableciendo cuotas mínimas o máximas de participación por sexo. Uno de los instrumentos de política de igualdad son las acciones positivas, que ayudan a neutralizar y contrarrestar las discriminaciones producto de la cultura y estructuras sociales.

2) Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Hoy en día el principio de igualdad de oportunidades se intenta aplicar sin ninguna restricción tanto para hombres como para mujeres. Siguiendo con esta idea, ya no se habla de los Derechos del Hombre si no que hablamos de los Derechos Humanos, considerando así tanto a los hombres como a las mujeres.

La igualdad de oportunidades, a pesar de ser un concepto abstracto, toma en cuenta las diferencias tanto físicas como psicológicas entre hombres y mujeres. Es decir, considera para ambos igual dignidad y derechos, evitando así discriminaciones arbitrarias. Entonces, la mujer sólo se ve limitada por su propia capacidad y no por su condición de sexo.

El que la mujer tenga las mismas oportunidades que los hombres quiere decir que puede integrarse en forma completa al desarrollo de una nación, que su aporte sea valorado por la comunidad, que sus derechos sean reconocidos en el ámbito jurídico, y lo más importante, que se le brinden las mismas oportunidades educacionales, laborales,

culturales y de participación pública.

a) Conceptos Teóricos sobre la Igualdad de Oportunidades

i) La *teoría Liberal* dice que la igualdad de oportunidades se logra creando las condiciones sociales, económicas y culturales que la permitan, siendo responsabilidad de cada individuo utilizarlas.

ii) Para *otros* la igualdad consiste en otorgarles a todos los mismos derechos, así las diferencias no se convierten en desigualdades.

iii) Los *Neoliberales* piensan que la igualdad produce desequilibrios, ya que considera que los hombres no son iguales a las mujeres, por lo tanto, para ellos la igualdad tendría consecuencias sociales negativas.

iv) También están las *corrientes feministas* que consideran que existe un modelo de sociedad definido como patriarcal, lo que las lleva a cuestionar las posibilidades de igualdad en este tipo de sociedad.

b) Igualdad de Oportunidades en el Mundo

La igualdad de oportunidades es un tema presente y considerado en las políticas de todos los países del mundo.

Es importante destacar que la no discriminación no es sinónimo de igualdad de oportunidades, si no que es un principio que va más allá, e incluso, lo completa.

Existen organismos internacionales que velan por la no discriminación, como son la Comunidad Económica Europea y Las Naciones Unidas, dentro de esta última se encuentra la OIT (Organización Internacional del Trabajo), donde una de sus grandes preocupaciones ha sido crear medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, tanto para hombres como para mujeres.

La OIT, en el año 1965, adoptó la Recomendación 123 que señala: "(...) todas las medidas en pro de la igualdad de derechos carecerán de sentido para una enorme proporción de mujeres si, como consecuencia de las responsabilidades familiares, tienen que renunciar en su empleo a toda posibilidad de ascenso, porque solo pueden dedicar una pequeña parte de su atención y energía a sus actividades profesionales".

i) Causas de la Desigualdad de Oportunidades

La principal causa de la no igualdad de oportunidades viene dada por un tema cultural, el que vincula a la mujer con el cuidado de los niños, ancianos y enfermos en general.

La igualdad de oportunidades debiera comenzar cuando los niños ingresan al colegio, y aunque se han logrado grandes avances en este tema (ya no se prepara a las mujeres para ser dueñas de casa), todavía hay distinciones de roles entre hombres y mujeres, impidiendo que éstas últimas se desarrollen en todos los ámbitos laborales que existen. Esto puede explicar que el excelente rendimiento de las jóvenes en las universidades no se traduzca en una mayor participación en el mercado laboral, en mayores puestos y en mejores remuneraciones.

La OIT ha realizado programas que han permitido identificar barreras externas al sistema de formación profesional y técnico, que consisten en el contexto sociocultural, educativo y en la estructura del mercado laboral. Por otro lado, las barreras internas se refieren a la tendencia natural de la mujer a interiorizar y conformarse con modelos externos predominantes y socialmente aceptados, lo que les crea dificultad para elegir sectores no tradicionales y en una falta de confianza en sí mismas y en sus propias capacidades.

ii) Consecuencias de la Igualdad de Oportunidades

La incorporación de la mujer al trabajo no sólo las beneficia a ellas, sino también a sus familias y a toda la sociedad; repercute directamente en el desarrollo de las potencialidades de los niños y en su calidad de vida, ya que las hace gozar de una mayor autonomía y les permite realizar importantes aportes al ingreso familiar.

A pesar de lo beneficioso que es para la sociedad la igualdad de oportunidades, ésta tiene una gran desventaja, la dualidad de roles de la mujer; en el trabajo y la familia. Es por esto que además de la igualdad de oportunidades debe haber un cambio cultural profundo.

iii) Propuestas para Eliminar la Desigualdad de Oportunidades

Es muy importante tener un cambio de mentalidad tanto en el hombre como en la mujer, es decir, un cambio cultural en el que el hombre cumpla un rol más significativo dentro de la vida familiar, situación que se ha observado más en los últimos años.

Dada la importancia que tienen los medios de comunicación en este siglo, éstos deben ser utilizados para fomentar la igualdad de oportunidad para hombres y mujeres.

Todo esto tiene que ir acompañado de cambios en el ámbito legal (que repercutan en el cuidado infantil, en la protección de la maternidad y en la flexibilización de las licencias post natales), en el sistema educacional, en los incentivos a las empresas, en la capacitación, entre otros.

3) Discriminación Laboral Femenina en el Mundo

La globalización ha traído grandes cambios, como es el aumento en la competitividad en los mercados de los distintos países, lo que requiere una mano de obra altamente calificada y aunque la mujer tiene en promedio mayor educación que el hombre, tiene menores tasas de especialización técnica.

Para evitar la discriminación laboral femenina la OIT ha creado varios convenios (Ver anexo N° 1.1), que intentan regular la protección de la maternidad/ paternidad y promover responsabilidades compartidas.

Se ha observado, que tanto en Estados Unidos; América Latina y Europa, los empleos con jornada parcial son mayoritariamente ocupados por mujeres. Además, existen en casi todos los países, brechas salariales entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares o iguales. Esto se puede atribuir a que muchos empleadores asocian

mayores costos a la contratación de mujeres. En Latinoamérica esta brecha puede llegar a ser hasta de un 54%.

Las licencias médicas por enfermedad de los hijos constituyen un derecho para las mujeres, no así para los hombres, esto hace difícil la incorporación de la mujer en el mercado laboral. En el caso chileno, es un derecho traspasable a los hombres, pero la mayoría de las veces lo utilizan las mujeres.

Actualmente la tasa de participación laboral femenina promedio en Latinoamérica es de un 45%, donde los países con menor participación son Salvador (32%) y Perú (33%). Chile tiene una tasa de 35% y dentro de los países con mayores tasas están Argentina (49%) y Jamaica (50%).

La participación laboral femenina en Latinoamérica se ha triplicado desde 1960 a 1990, sin embargo, las mujeres son empleadas proporcionalmente en ocupaciones más precarias.

Los servicios de guarderías infantiles son un factor relevante para posibilitar una mayor participación de la mujer en el trabajo, no obstante son pocos los establecimientos que cuentan con estos servicios.

En el caso de Estados Unidos, sus leyes prohíben la discriminación, pero no favorecen en ningún caso a grupos específicos minoritarios, como tampoco hay leyes específicas que protejan la maternidad. Sin embargo, es un país que facilita la incorporación de la mujer al trabajo, colaborando en la compatibilización de la vida familiar y la vida profesional.

En el caso especial de Europa, han aumentado los empleos de tiempo parcial y la flexibilidad laboral, influyendo mucho en el aumento de la inserción laboral de la mujer, porque como ya sabemos estos empleos son mayoritariamente ocupados por éstas.

4) Discriminación Laboral Femenina en Chile

En Chile, al igual que en muchos países, el problema de la discriminación laboral de la mujer se ha acentuado con la creciente incorporación al mercado laboral que ésta ha tenido.

La tasa de participación laboral femenina en Chile es de 35%, cifra que se encuentra por debajo del promedio de los países Latinoamericanos (45%). Esto se puede deber a que muchas mujeres se autodenominan dueñas de casa cuando en realidad realizan trabajos informales, de tiempo parcial, temporales o en su propio domicilio.

Este país ha tenido grandes cambios sociales y económicos durante las últimas décadas, entre los que se encuentra la globalización económica que influye en los sistemas productivos y la tecnologización, afectando a su vez las relaciones laborales y a la familia. También hay un gran avance y desarrollo en los medios de comunicación, lo cual permite conocer lo que ocurre en el resto del mundo, a través de un rápido traspaso de información. Además, hay que tener en cuenta que Chile es un país que ha tenido un importante crecimiento económico y ha superado las crisis mucho mejor que otros países de Latinoamérica.

En Chile la jornada laboral es de 48 horas semanales (aunque en el 2005 disminuirá a 45 horas), lo cual dificulta la vida familiar y personal. Los últimos estudios han determinado un aumento de las mujeres jefas de hogar, lo cual no se debe a una opción propia, si no que al aumento del embarazo adolescente, aumento de las separaciones de parejas y del abandono de los hombres, mayor esperanza de vida de las mujeres, crisis económicas que incrementan el desempleo masculino y estimulan la salida de mujeres al mercado del trabajo, entre otras. A pesar del gran aumento de las jefas de familia, solo el 44% de ellas son económicamente activas, en comparación con un 85.4% de los jefes hombres.

Por otro lado, el ingreso personal promedio de las jefas de hogar, equivale al 65% del ingreso promedio de los jefes de hogar.

Debido al aumento de la participación femenina durante los últimos años, no es extraño ver en nuestro país a una mujer realizando trabajos que antes eran atribuidos solamente a los hombres. Sin embargo, aún persiste un trato desigual entre hombres y mujeres. Mucho se explica por las decisiones profesionales que hacen las mujeres (Ver gráfico 1.1).

Participación de hombres y mujeres en distintas carreras profesionales

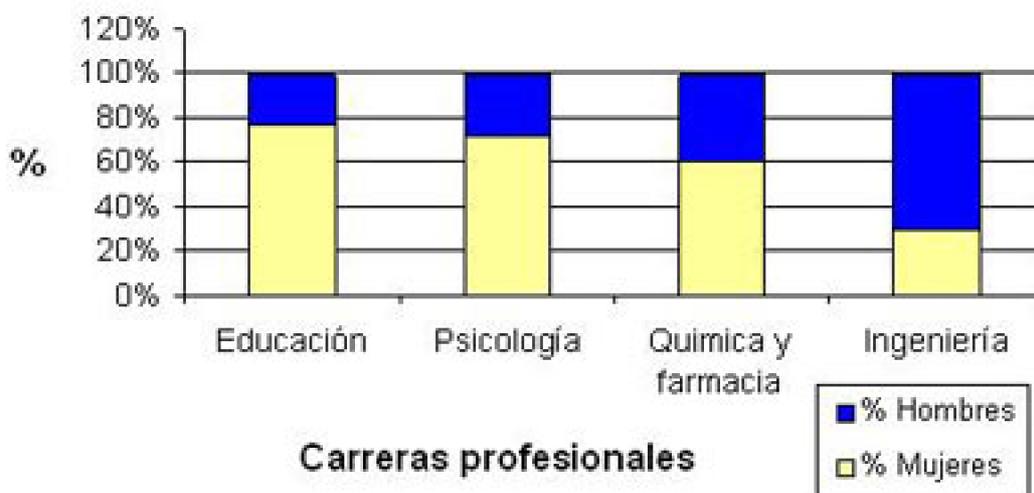


Gráfico 1.1

De igual manera ocurre con los cursos de Postgrados, donde las chilenas representan el 39% en las matriculas de Magíster y el 37% en los Doctorados.

Por otro lado, hay una distribución de la masa trabajadora que depende del tamaño de la actividad productiva, donde la mayor presencia se encuentra en la gran empresa con un 35% ocupada por mujeres (Ver gráfico 1.2).

Además, la participación de las mujeres se concentra en el área de servicios con un 80%, tiene una pequeña participación en el sector industrial, en las actividades científicas

y técnicas, y una participación casi nula en la agricultura.

Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Santiago demostró que el 79% de las mujeres chilenas se desempeña como obrera, empleada o trabajadora por cuenta propia y sólo un 2.9% es empleadora. Muy distinto a lo que ocurre en Estados Unidos, donde el 36% de las empresas son dirigidas por mujeres.

Distribución de trabajadores según tamaño de la actividad productiva

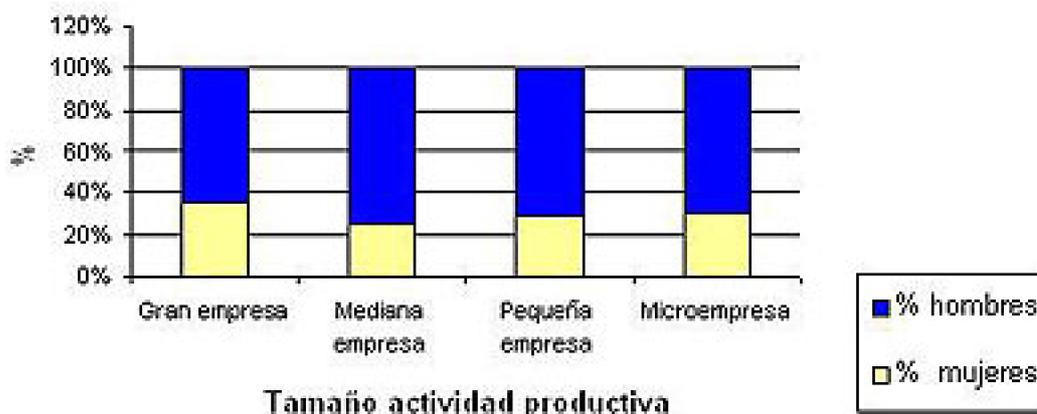


Gráfico 1.2

En Chile existen algunos organismos que tienen como objetivo ayudar a la mujer en su inserción laboral y en la no discriminación de ésta.

a) SERNAM

Fue creado el 3 de enero de 1991, luego de que Chile firmara la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas.

La misión de este organismo es: “colaborar con el poder ejecutivo en el estudio y promoción de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto al hombre en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país”, además de lograr una valoración del aporte de las mujeres a la sociedad y de proteger y fortalecer a la familia. Al ser un Ministerio participa en el gabinete presidencial, y por ende, en las decisiones políticas de gobierno.

Dada su misión, el SERNAM ha establecido como tareas prioritarias del organismo; la educación, el trabajo y la participación, y como líneas transversales a la familia y la pobreza.

Sin embargo, es importante destacar que el SERNAM es un organismo estatal descentralizado, encargado de diseñar, impulsar y coordinar políticas, no de ejecutarlas.

En un seminario del SERNAM se hace referencia a que la forma de insertar a las mujeres de escasos recursos y superar así la pobreza, es lograr cambios culturales

orientados a que las parejas compartan las responsabilidades del cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, que las empresas otorguen ayuda en el cuidado de los niños como por ejemplo la disponibilidad de salas cunas y que los sindicatos apoyen medidas que favorezcan la compatibilización de la vida familiar y profesional de la mujer.

b) Organismos que ayudan a la Mujer Empresaria en Chile

Existe el denominado “Club de Mujeres Empresarias”, organizado por el Instituto de Formación Empresarial (IFE), el cual permite la capacitación de las mujeres para mejorar su gestión empresarial y reforzar proyectos para que sean exitosos.

También existe el Fondo de Solidaridad en Inversión Social (FOSIS) que ayuda a las pequeñas empresarias a financiar sus negocios.

Por último se encuentra la “mesa mujer y trabajo” donde se tratan temas relativos a la autonomía económica de las mujeres, la creación de empleos, las reformas laborales y el cuidado infantil de los hijos de mujeres trabajadoras.

c) La Protección de la Mujer en el Mercado Laboral Chileno

Las condiciones mínimas de trabajo socialmente aceptadas en Chile están determinadas por el Código del Trabajo, cuyo principal instrumento es el contrato de trabajo. Donde la protección esta dada por la afiliación de los trabajadores a los sistemas previsionales y de salud.

Debido a la segmentación que se produce en el mercado laboral en función del género, existe concentración de las mujeres en determinadas actividades económicas, que en general, consisten en ocupaciones de menor prestigio y que requieren menor calificación para su desempeño.

La inserción de la mujer al mercado laboral se ve enfrentada a una desigualdad de condiciones respecto de los hombres, muchas de ellas no poseen contrato de trabajo ni cotizaciones previsionales; reciben salarios inferiores al mínimo legal; obtienen, en mayor proporción que los hombres, trabajos a plazo fijo que otorgan condiciones más desprotegidas y también, desempeñan jornadas superiores al máximo legal (48 horas semanales).

La mayor desprotección se produce en las empresas que poseen menos de cinco trabajadores y es ahí donde hay una mayor participación de mujeres.

La mayor desprotección se encuentra en las mujeres trabajadoras que tienen entre 15 y 24 años y en las que tienen más de 60 años, estas últimas se ven enfrentadas a una doble discriminación; por género y por edad. Esto se convierte en otro factor que influye en la menor proporción de mujeres en el mercado laboral.

Debido a las condiciones precarias del empleo femenino, la discontinuidad de aportes al sistema de pensiones (en parte por la maternidad), las brechas salariales entre hombres y mujeres y las mayores dificultades para ingresar y desarrollarse en el mercado del trabajo, existen diferencias en los saldos medios acumulados en las cuentas de pensiones entre ambos géneros.

II. DESARROLLO DE HIPOTESIS

1) Primera Hipótesis:

“Las mujeres perciben menores salarios que los hombres, realizando el mismo cargo y/o labores similares. Esta brecha aumenta en los niveles más altos de la organización”.

La brecha salarial se debe principalmente a que los empleadores ven un costo adicional asociado a la contratación de mujeres, en comparación a la contratación de hombres. Esto se debe principalmente a las responsabilidades familiares que se le atribuyen solo a ella y a la maternidad.

Además, se le atribuye una menor competencia que a los hombres debido a que se cree que su esfuerzo y concentración se comparte entre el trabajo y el hogar, mientras que en el caso de los hombres se piensa que toda la energía que poseen esta dedicada al trabajo. Esto hace suponer que una hora de trabajo masculino produce más valor para un empleador que una hora de trabajo de una mujer con las mismas habilidades, conocimientos y experiencias, pero con más responsabilidades en el hogar.

Teóricamente se piensa que esta diferencia salarial no tiene relevancia ya que el hombre hace un traspaso de sus ingresos a la familia, compensando el menor salario de la mujer. Esto no ocurriría en el caso de las mujeres jefas de hogar, que no cuentan con el aporte de ingresos de un hombre.

Desde fines de los años setenta, las diferencias salariales se han mantenido casi constantes en torno al 37%, aunque se observa que en el largo plazo hay una tendencia a su disminución. Esta diferencia salarial no tiene una explicación única, en gran parte es el resultado de prácticas de discriminación hacia la mujer, sobre todo en aquellas con mayor educación formal, donde se encuentran las mayores brechas (Ver gráfico 1.3).

Varios estudios demuestran que el aumento en la participación de la mujer en el mercado laboral se relaciona con un mayor nivel educacional de éstas y con un aumento en la edad promedio de fecundidad. Sin embargo, esto no se ve traducido en un aumento en los ingresos, e incluso, a medida que ascendemos en los niveles ocupacionales, la brecha salarial entre hombres y mujeres crece.

Esto puede deberse, a que a pesar de encontrarse en similares niveles jerárquicos, las mujeres se concentran en las áreas menos valoradas como por ejemplo, Recursos Humanos versus Finanzas que es más preferido por los hombres.

Composición de los ingresos de los hogares, por quintil de ingreso autónomo nacional según sexo de jefe de hogar.

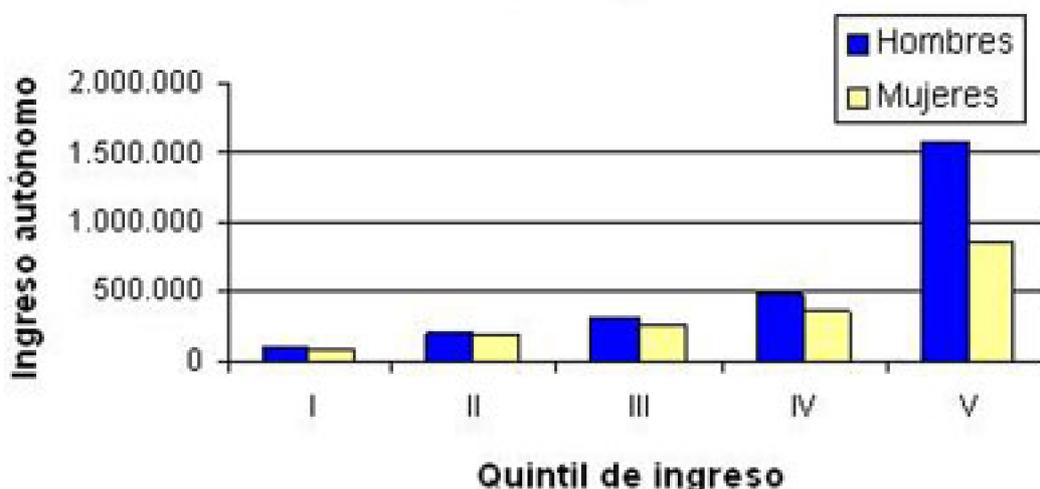


Gráfico 1.3³

Si consideramos las edades, se puede apreciar que la mayor brecha salarial se da entre las mujeres que tienen entre 25 y 45 años, y es justamente en este rango de edad donde se concentra la mayor cantidad de mujeres trabajadoras.

Existe la interrogante en cuanto a si la discriminación hacia la mujer es salarial o en el empleo, es decir, estando hombres y mujeres en empleos similares y con igual dotación de capital humano, éstas últimas reciben un salario inferior al de los hombres, o hay barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a las ocupaciones con mejores remuneraciones. Algunos estudios han demostrado que en Chile la discriminación es principalmente salarial.

La brecha salarial debiera estar ligada completamente al capital humano que poseen los individuos, hombres o mujeres, es decir, en los factores que determinan la productividad del trabajador. Pero en la práctica esta brecha se debe principalmente por razones de discriminación.

El mayor costo asociado a la contratación de mujeres se debe primero, a las protecciones legales respecto de la maternidad; permisos pre y post natales, horario para la lactancia y fuero maternal. Segundo, otros aspectos que no son considerados en la legislación; como el cuidado de los hijos mayores de un año o para el cuidado de enfermos, y por último se agregan; interrupciones en la continuidad del empleo por la maternidad (Ver anexo N° 1.2).

Estos costos son traspasados a la mujer a través de menores salarios, sin embargo, no alcanzan a explicar la totalidad del diferencial respecto de los hombres.

Los costos laborales promedio de las mujeres con respecto a los hombres van a variar entre los grupos ocupacionales y entre ramas de actividad.

³ Fuente: Encuesta CASEN, MIDEPLAN

Por otro lado, las mujeres tienen internalizado que ganan menos, por lo que no negocian bien sus salarios y muchas veces se conforman con lo que el empleador les ofrece. Además, las trabajadoras valoran más una mayor seguridad laboral, la comodidad del establecimiento y el ambiente laboral, en cambio los hombres valoran más las mejores oportunidades de salarios.

Según estudios realizados en el año 2000 para determinar la veracidad de la hipótesis, se puede concluir que:

Las mujeres tienen una participación menor en actividades con mayor remuneración, lo que significa una desigualdad en la distribución de los ingresos entre hombres y mujeres. El ingreso promedio que obtienen las mujeres, en Chile, equivale sólo al 65% del que obtienen los hombres. Esto es equivalente a una brecha salarial del 35%.

Las mujeres que ocupan puestos gerenciales perciben un 62,7% del ingreso que obtienen los hombres en iguales cargos. Las profesionales obtienen el 76,3% y las que ocupan cargos técnicos reciben el 81,7% de los ingresos que los hombres reciben en los mismos cargos. Las trabajadoras no calificadas u operarias obtienen el 81,5%, lo que equivale a una brecha salarial de 18,5%. Esto nos permite concluir que a medida que la mujer tiene mayor nivel educacional o que ocupa un puesto más alto dentro de la organización, enfrenta una mayor brecha salarial realizando puestos similares, e incluso el mismo.

Según ramas de actividad económica, la brecha salarial es más grande en la minería; donde las mujeres sólo ganan el 60,2% del ingreso de los hombres, es decir, una brecha salarial de 39,8%, mientras que en el sector de Servicios Comunes y Personales las mujeres ganan un 83% del salario de los hombres, quedando una brecha de 17%.

De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Mundial, sólo el 20% de la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se explicaría por diferencias en el capital humano. Para que una mujer gane un ingreso equivalente al de un hombre, es necesario que tenga cuatro años más de educación formal que los hombres.

Otros estudios realizados por el Banco Mundial han arrojado que no existe una relación entre crecimiento económico y disminución de la discriminación de género en el mercado laboral. Ésta última tiende a bajar en las etapas iniciales de crecimiento económico rápido, pero luego se mantiene, aún cuando el crecimiento persista. También se ve influida por la disminución de la fecundidad; mientras más pronunciada sea la caída de esta tasa, mayor será la disminución de la brecha salarial.

Los estudios realizados revelaron que del total de mujeres que se han sentido discriminadas alguna vez en su vida laboral, el 72% tuvo como una de las razones de ésta la brecha salarial, por realizar trabajos similares que sus pares.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada, pues se observa claramente una brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual es mayor en los altos niveles jerárquicos de la organización.

2) Segunda Hipótesis:

“Las empresas donde los cargos gerenciales están en manos de mujeres, son pocas”.

Se ha comprobado en Chile, y en el resto del mundo, que en general las mujeres se concentran en los puestos de menor calificación y de más bajas remuneraciones. Tienen una casi nula participación en los altos cargos ejecutivos de las distintas empresas. En Estados Unidos se conoce como “techo de vidrio”, debido a que hace alusión a un límite que no se ve, pero que existe y que impide que las mujeres puedan acceder a puestos de mayor relevancia. (Ver tabla 1.1).

La mujer sigue concentrándose en las mismas áreas desde hace muchos años, siendo en su mayoría, comercio y servicios. En estos sectores, ocupados principalmente por mujeres, se ha descubierto que hay menor capacitación tanto en el porcentaje del personal capacitado como en las horas de capacitación por persona.

Organización	1991			2001		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	175	171	4	174	164	10
Cámara Chilena de la Construcción	18	18	0	18	17	1
Asociación de Bancos e Instituciones Financieras	18	18	0	17	17	0
Cámara Nacional de Comercio	9	9	0	9	9	0
Confederación de la Producción y el Comercio	8	8	0	8	8	0
Confederación de la Producción Detallista	35	32	3	35	29	6
CONUPLA	12	11	1	12	10	2
CORMA	16	16	0	16	15	1
SOFOFA	13	13	0	13	13	0
SNA	9	9	0	9	9	0
SONAMI	17	17	0	17	17	0
SEMAPESCA	20	20	0	20	20	0

Tabla 1.1⁴

Esto sigue ocurriendo, a pesar de que hombres y mujeres tienen similares oportunidades de aprender y que las brechas de escolaridad han disminuido considerablemente, llegando incluso, a ser nulas.

Por otro lado, las mujeres se concentran en un mayor porcentaje en las llamadas formas atípicas de empleo; tiempo parcial, subcontratación, empleos temporales, empleos de corta duración y trabajos independientes. Esto les trae como consecuencia una limitación para poder escalar en la jerarquía de cargos de la organización.

A continuación veremos cuales son los mitos más frecuentes en nuestra sociedad:

⁴ Fuente: INE Elaborado sobre la base de información de Organizaciones Empresariales.

- La mujer requiere de más permisos para el cuidado de los hijos, siendo que este derecho también puede ser utilizado por los hombres.
- Las mujeres se enferman más que los hombres.
- La mujer aprovecha su embarazo para ausentarse en el trabajo.
- Los trabajos que realizan las mujeres son menos importantes.
- Los hombres son los que tienen que mantener el hogar.
- Las mujeres son incompetentes en algunas materias, como por ejemplo en materia técnica.
- El trabajo fuera de casa de las mujeres es algo esporádico, y para ayudar con un segundo sueldo a las necesidades familiares.

Estos mitos llevan a la falta de modelos de la mujer empresaria exitosa.

Existen dos factores importantes que influyen en una baja de la autoestima; la dificultad de encontrar trabajo y ganar un salario menor al que corresponde por el rol que desempeña.

Por otro lado, observamos que muchas veces las mujeres, y la sociedad en general, sienten una mayor valoración y trascendencia en su rol de madre y esposa que en su desempeño profesional. Esto puede explicarse por la sobre carga que se produce, en algunas mujeres, al combinar ambos roles y la satisfacción que produce el rol familiar. Esta sobre carga puede producir rupturas en la trayectoria laboral y falta de productividad, lo que la lleva a tener menor calificación a la hora de obtener mejores cargos.

Además, debemos considerar que vivimos en una sociedad bastante machista, donde los hombres no se sienten como tales si ocupan un cargo o perciben salarios inferiores al de la mujer, e incluso, estudios ⁵ han revelado que los hombres, muchas veces, se sienten intimidados frente a una mujer profesional exitosa.

Muchas veces, las mujeres ponen un techo a sus ambiciones profesionales, para dejar más tiempo a la vida familiar. Es por ello que se observa un bajo número de mujeres que estudian maestrías y cursos de post grados.

El desarrollo de estrategias y ajustes para combinar el rol profesional con el familiar es un importante factor, que ha influido en la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral. No obstante, la participación femenina en cargos de decisión, tanto en instituciones de Estado como en organismos privados, sigue siendo minoritaria y, en algunos casos, una excepción.

El hecho que tanto madres como suegras se hayan desarrollado profesionalmente, además del número e intervalo de hijos, influye mucho en las aspiraciones y expectativas que tengan las jóvenes del campo laboral y de su profesión.

Se ha demostrado que las mujeres tienen grandes capacidades y talentos para estar al mando de cualquier empresa, incluso la inserción de mujeres a grandes cargos provoca mejoras en el clima laboral, especialmente en el lenguaje.

⁵ Seminario de Título "Discriminación Laboral Femenina en Chile, medida a través de variables de salario, cargos y maternidad".

Un estudio realizado en la Escuela de Negocios de la Universidad de Michigan, demostró que compañías que tienen a mujeres en sus equipos gerenciales (y se transan en la bolsa), han obtenido mejores resultados en los precios de sus acciones. Sin embargo, solo el 18.2% de los cargos directivos son ocupados por mujeres.

Existe una cultura de género donde los hombres y mujeres son educados para verse de una cierta manera; es decir, bajo determinados estereotipos, que inducen a pensar en rasgos femeninos y masculinos. Estos rasgos pueden complementarse y afectar positivamente los resultados de una empresa.

El hombre ejecutivo, en general, da importancia primordial al salario, toma decisiones en forma rápida y racional, valora más el poder y exhibe más capacidad para ejercerlo, tiene un enfoque más analítico de su gestión y está más orientado a los resultados. La mujer, en cambio, es más responsable, es mejor para mantener relaciones empáticas con jefes y subalternos, muestra mayor dedicación y paciencia en el trabajo, tiene mejores relaciones con sus pares, un estilo de comunicación orientado a las personas y habilidades para motivar a los demás, por lo que favorece el trabajo en equipo y crea un ambiente más abierto y creativo, promoviendo la cooperación y la capacidad de lograr consensos.

Para que las mujeres logren mantenerse en forma exitosa en el mundo laboral, deben superar más obstáculos institucionales y conductuales que los hombres.

Por otro lado, es importante destacar el gran aporte que las mujeres dan al desarrollo del país; como es la producción de bienes y servicios de éste, y la incorporación del hombre en las responsabilidades con los hijos, entre otras.

Según investigaciones realizadas a Departamentos de Recursos Humanos de distintas empresas, podemos concluir:

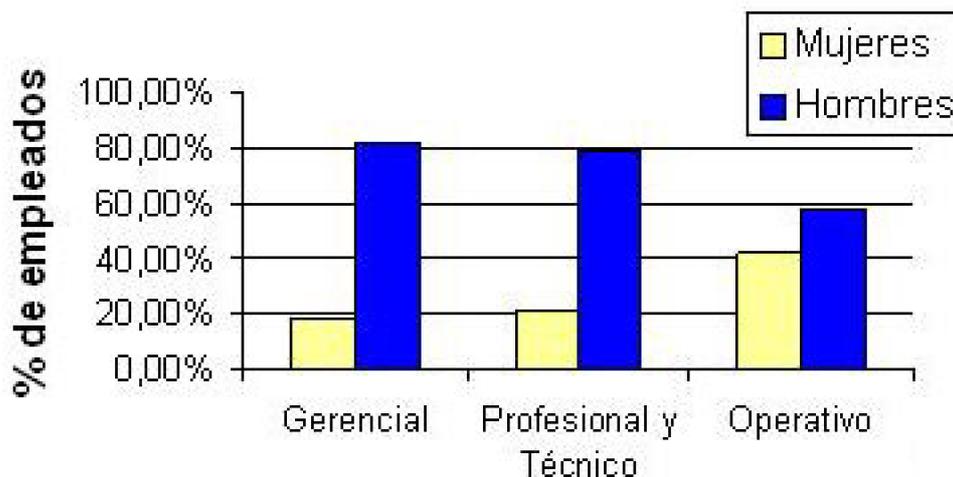
Del total de empresas investigadas se obtuvo que el 79.5% de trabajadores eran hombres y el 20.5% mujeres. (Ver gráfico 1.4).



Gráfico 1.4

Ahora, según los puestos de trabajo la distribución es, para los cargos gerenciales un 81.8% corresponden a hombres y un 18.2% a mujeres, para los cargos ocupados por profesionales y técnicos un 79.5% son hombres y un 20.5% son mujeres, y por último, para los cargos operativos el 57.9% corresponden a hombres y el 42.1% a mujeres. (Ver gráfico 1.5).

Distribución por género según puestos de trabajo



Tipos de cargos

Gráfico 1.5

Por otro lado, los estudios indicaron que el trabajo de las mujeres no es menos productivo que el de los hombres, es por esto que las diferencias en la distribución de ambos géneros en los distintos cargos se debe a un problema de discriminación sociocultural y no a un problema de falta de capacidades de las mujeres.

Además, los estudios arrojaron que las razones por las cuales las mujeres se sienten más discriminadas son por no ascender a mejores cargos dentro de una misma organización.

Por lo tanto, podemos concluir que se acepta la hipótesis dosya que existe una baja participación de las mujeres en los altos cargos de las distintas organizaciones.

3) Tercera Hipótesis:

“La tasa de natalidad disminuye a medida que aumenta la participación laboral femenina”.

Esto se podría deber a que la mujer decide dedicar más tiempo y preocupación a su desarrollo profesional, lo que la hace preferir tener un menor número de hijos. Además se ve influida por las necesidades económicas de la familia, ésta es una de las principales razones por la que la mujer se incorpora al mundo laboral. Sin embargo, también se ve

impulsada por una necesidad de satisfacción personal; hacer aquello para lo cual se preparó, lograr seguridad e independencia económica, desarrollar sus habilidades, entre otras.

Por otro lado, cada vez que la mujer tiene un hijo, se produce una interrupción temporal y/o definitiva del trabajo. Esto es considerado por los empleadores un problema ya que aumentan los costos; principalmente por la dificultad de sustituir a la mujer en su cargo y los posibles costos de capacitación. La mujer también se ve enfrentada a ciertos costos debido a la interrupción de su trabajo; como son el reingreso a su puesto y la menor acumulación de experiencia laboral, incluso, pudiendo depreciar su capital humano. Además, se ve perjudicada en sus posibilidades de ascender a mejores cargos dentro de la organización por la falta de continuidad laboral.

La libertad de las mujeres para trabajar en el mercado esta en directa relación con la mayor democratización de los roles en la pareja. La mayor proximidad del padre, el afecto y la responsabilidad del cuidado infantil están positivamente asociados con la participación de las mujeres en el mercado del trabajo y en el acceso a posiciones de autoridad. A su vez, la mayor participación económica de las mujeres genera una mayor propensión y disposición por parte de los cónyuges a dividir el trabajo en el hogar, así como disminuye la violencia domestica en contra de las mujeres.

La escasa participación de la mujer en el mundo del trabajo en Chile, se debe entre otros factores, a la falta de soluciones para el cuidado de los hijos pequeños, ya que las guarderías no siempre son una buena alternativa para las mujeres. Además, las leyes actuales que rigen los derechos laborales de maternidad se hacen insuficientes.

Muchos empleadores exigen cursos de postgrados o de capacitación para acceder a altos cargos dentro de la organización. Y algunos no están dispuestos a pagar por dichos cursos a las mujeres, debido a la posibilidad de embarazo, lo que implicaría que se interrumpa la retribución de los cursos. Esto, ya que la idea de que los empleados realicen cursos de postgrado es con la intención de una retroalimentación hacia la empresa en el mediano plazo, lo cual no ocurriría en caso de embarazo de las trabajadoras.

Las mujeres en general están siendo madres con un promedio de edad significativamente mayor que en décadas anteriores, ya que para entrar al mundo laboral es necesario que tengan sus años de escolaridad completos, e incluso, estudios técnicos y/o universitarios. Lo cual disminuye los años en que pueden ser madres, y por ende, las tasas globales de natalidad también disminuyen. (Ver tabla 1.2).

Sin embargo, a pesar que el número de nacidos vivos, en Chile, ha disminuido, podemos ver que al analizar más detalladamente cada tramo de edad de las madres, algunos disminuyen la cantidad de hijos mientras otros aumentan. (Ver tabla 1.3).

Un estudio realizado a distintas trabajadoras arrojó como resultado que el 70,8% de ellas conoce en su totalidad los derechos legales con respecto a la maternidad, un 19,4% conoce sólo algunos de ellos y un 9,8% tiene un completo desconocimiento del tema. Además, el 40,3% del total de las trabajadoras estaría dispuesta a tener un número menor de hijos en beneficio de su desarrollo profesional, no así el 59,7% restante.

Número de Nacidos Vivos según Años Seleccionados entre 1971 y 2001

Año	Total de Nacidos Vivos
1971	247.970
1977	216.872
1981	251.569
1987	265.774
1991	284.483
1997	259.959
2001	246.116

Tabla 1.2⁶

Tasas Específicas de Fecundidad por Grupos de Edad de la Madre y Tasa Global de Fecundidad, según Años Seleccionados

Año	Tasa de Fecundidad por Edad de la Madre (por mil mujeres)							Tasa Global de Fecundidad (hijos por mujer)
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	
1950	80	214	216	177	144	61	19	4,6
1978	71	160	141	97	57	22	4	2,8
1988	66	150	146	102	55	15	2	2,7
1998	70	110	113	89	51	14	1	2,3
1999	67	110	108	86	49	13	1	2,2

Tabla 1.3

Si analizamos las respuestas de cada grupo etéreo, podemos distinguir que en el grupo de mayor edad (45 años o más), el 75% no estaría dispuesta a sacrificar su maternidad en pos de su desarrollo profesional y en los tres grupos más jóvenes (18-24, 25-34, y 35-44 años), las opiniones son más similares y equilibradas entre las que renunciarían y las que no.

⁶ Fuente: INE, "Anuario de Estadísticas Vitales 2001".

Por otro lado, si analizamos las respuestas a esta pregunta según los distintos tipos de cargos, podemos concluir que las mujeres que ocupan cargos más bajos dentro de la organización estarían más dispuestas a tener un número menor de hijos en pro de su desarrollo profesional, mientras que las profesionales con mayores cargos jerárquicos estarían menos dispuestas a sacrificar su maternidad.

Finalmente, del total de mujeres entrevistadas, el 41% se ha sentido discriminada alguna vez debido a su maternidad.

Por lo tanto, no se puede aceptar o rechazar la hipótesis examinada, ya que a pesar de que varias mujeres están dispuestas a sacrificar su maternidad, muchas no lo están. Y por otro lado, aunque ha disminuido la tasa de natalidad en la última década, ésta también se vio influida por otros factores como los económicos, mayor educación sexual, control de natalidad, entre otros.

III. CONCLUSIONES

La discriminación laboral femenina no es un tema que involucre solo a las leyes y reglamentaciones de un país, sino que abarca todo el ambiente sociocultural, económico y educacional de todas las Naciones. Es por esto que el problema no será solucionado con más leyes, debe haber un cambio de mentalidad; tanto en los hombres como en las mujeres, en los empleadores como en los empleados.

Para esto no solo deben crearse leyes que fomenten la igualdad de oportunidades, también se debe inculcar en la sociedad la democratización de las responsabilidades domésticas y del cuidado de los hijos. De esta manera, las mujeres pueden insertarse más fácil y exitosamente en el mercado laboral.

Ha sido posible demostrar, que si existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, y que en Chile es del promedio de 35%, se debe principalmente a razones de discriminación y no a diferencias de capital humano. Por lo demás, se ha visto que las mujeres tienen iguales capacidades, y a veces mayores, que las de los hombres en el trabajo.

Además, se observa que las mujeres se concentran en los cargos de menor jerarquía y menor remunerados de las organizaciones, enfrentándose a grandes limitantes para poder ascender en la escala jerárquica de éstas.

Quizás un punto que ayuda a que exista la discriminación laboral femenina es el desconocimiento de ésta de los derechos legales que la protegen y que prohíben la discriminación.

ANEXO N° 1.1. Legislación sobre Discriminación por Razón de Género

1) Convenios Internacionales

Existen convenios internacionales que son impulsados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) con el objeto de proteger y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A continuación se señalan los más importantes respecto a este capítulo:

Convenio N° 3: relativo al empleo de la mujer antes y después del parto, adoptado el 29 de noviembre de 1919, entró en vigor el 3 de junio de 1921. Establece que las trabajadoras de empresas públicas y privadas, están prohibidas de trabajar hasta seis semanas después del parto y podrán abandonar su puesto laboral seis semanas antes del mismo. Así mismo, deberán concedérsele dos descansos remunerados de media hora cada uno, si amamanta a su hijo. El convenio también prescribe que el despido durante la licencia maternal, es ilegal.

Convenio N° 103: relativo a la Protección de la Maternidad, adoptado por la OIT el 28 de junio de 1952, en vigor desde septiembre de 1955, siendo ratificado por 22 Estados. Este Convenio establece la posibilidad de que las doce semanas destinadas al permiso de maternidad, sean distribuidas a opción de la interesada, con la única salvedad, de que por lo menos seis semanas sean disfrutadas después del parto. Además, prevé la posibilidad de aumentar el período de descanso por maternidad cuando sobrevenga una enfermedad derivada del embarazo o del parto y ratifica la prohibición de despido en este período. Así mismo, establece las prestaciones médicas y monetarias a ser recibidas por la mujer, las que deben ser cubiertas por un seguro social obligatorio, estableciendo de manera expresa que éstas no deben ser cubiertas por el empleador, lo que contribuye a evitar la discriminación de las mujeres en el área laboral. Con fecha 15 de junio de 2000, se realizó 88ª Conferencia de la OIT, en la cual fue aprobada una versión revisada del Convenio N° 103.

Convenio N° 100: relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue adoptado por la OIT el 29 de junio de 1951, entrando en vigor el 23 de mayo de 1953 y siendo ratificado por 106 Estados. Este convenio dispone que todo miembro deberá promover, y en la medida de lo posible, garantizar la materialización del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. Así mismo, establece que se deberán adoptar las medidas para promover una evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que el puesto laboral entrañe, no considerándose como contraria al principio de igualdad de remuneración entre trabajadores de ambos sexos, la diferencia que resulte de dicha evaluación.

2) Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer

Esta Convención fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, con fecha 18 de diciembre de 1979, para entrar en vigencia el 3 de septiembre de 1981. Este

Tratado consagra normas que, en materia de interés, presenta algunas particularidades: en primer lugar, partiendo de la base del principio de igualdad de derechos, se establece el principio de no discriminación contra la mujer, y se utiliza el concepto común de los tratados en materia de discriminación, pero aplicado a la mujer. En segundo lugar, el Tratado no sólo reconoce el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, sino que impone de su artículo tercero a los Estados partes el deber de tomar medidas que conduzcan a niveles crecientes de igualdad de hecho. Además, con el objeto de dejar fuera de cualquier objeción de legitimidad a las discriminaciones positivas hacia la mujer, declara que las medidas especiales no se consideraran discriminatorias, mientras no se alcance los objetivos de igualdad de oportunidades. En tercer lugar, la Convención sobre la Mujer, no obstante ser un Tratado de Derechos Humanos de carácter general, dedica el artículo 11 a la discriminación de la mujer en el ámbito laboral: “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- El derecho de elegir libremente la profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y a otras prestaciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de la reproducción”.

3) Legislación en Chile

a) Respecto a la Discriminación

El modelo antidiscriminatorio chileno puede ser reconstruido a partir de algunas consideraciones fundamentales:

- Se consagra tanto en el derecho interno (Art. 19 N° 2 de la Constitución) como en el derecho internacional vinculante para Chile (Art. 7° Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, Art.24 del Pacto de San José de Costa Rica), el Principio de Igualdad ante la Ley, entendida tanto como igualdad en la aplicación del derecho como en el contenido. Esto es, se dispone que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados y que los hombres y mujeres son iguales ante la ley. Agrega su inciso segundo que ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.
- Se consagra tanto en el derecho interno (Art. 19 inc. 2° de la Constitución) como en

el derecho internacional vinculante para Chile (Art. 1º del Pacto de Derechos de San José de Costa Rica) el principio derivado de la igualdad de prohibición de la discriminación.

- Se fija, tanto en el derecho interno como en el derecho internacional, un catálogo de criterios inadmisibles para efectuar en base a ellos distensiones de trato, atendiendo el disvalor que representan.
- Ley N° 19.661: Establece explícitamente que los hombres y mujeres son iguales ante la ley, y que no pueden ser objeto de discriminaciones arbitrarias. Entró en vigencia el 16 de junio de 1999.

b) Respecto a la Maternidad

A continuación, se revisarán algunas leyes establecidas respecto de este tema:

- Ley N° 19.505: publicada el 25 de julio de 1997. Establece la posibilidad de ausentarse del lugar de trabajo hasta por 10 jornadas en un año calendario a la madre trabajadora (o al padre, cuando ambos trabajan y la madre decide que sea él; o cuando ella falta por cualquier causa), en el evento de que la salud de un hijo menor de 18 años requiera de la atención personal de sus padres por accidente grave, enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte. El mismo beneficio se concede a quien tenga la tuición del menor de 18 años que se encuentre en alguna de dichas situaciones. Se contemplan asimismo diferentes formas de compensación de las jornadas no trabajadas, las que se deberán establecer de común acuerdo por las partes.
- Ley N° 19.670: publicada el 15 de abril del año 2000. Modifica el Código del Trabajo. Esta ley otorga fuero maternal al padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora en el momento del parto o durante el período de post-natal. La misma ley otorga derecho a gozar de fuero maternal a padres y madres adoptivos, durante un año, contando desde la fecha de la resolución por la cual el juez les otorgó el cuidado personal o la tuición del niño o niña.
- Ley N° 19.591: Publicada el 9 de noviembre de 1998. Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad. Establece expresamente la prohibición de que el empleador condicione el acceso, la mantención o el ascenso en el empleo de la trabajadora, a que se realice un test de embarazo. Además, esta ley concede el fuero maternal a las trabajadoras de casa particular, es decir, tienen el derecho a no ser despedidas durante todo el período de embarazo y hasta un año después de vencido su descanso post-natal. También, esta ley modifica el derecho de las trabajadoras a tener sala cuna para sus hijos menores de dos años de edad, estableciendo que deben haber 20 o más trabajadoras en la totalidad de la empresa para gozar de este derecho, y no en cada uno de los establecimientos (sucursales) de la empresa como era antes.
- Ley N° 19.250: publicada el 30 de septiembre de 1993. Esta ley contiene una serie de disposiciones relativas a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, como por ejemplo: eliminación de la prohibición legal que tenía la mujer de desempeñar ciertas

faenas como las subterráneas; permiso post-natal y el respectivo subsidio para el padre en caso de fallecimiento de la madre trabajadora; opción para que el padre, a elección de la madre, ejerza el permiso por enfermedad de un hijo menor de un año; permiso por enfermedad del menor de un año para la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado al menor por tuición o medida de protección; establecimiento de jornada legal y porcentaje de ingreso mínimo para las trabajadoras de casa particular.

ANEXO N° 1.2. Factores que Inciden en la Diferenciación por Género de los Costos Laborales

Sala-cuna: obliga a empleadores de medianas y grandes empresas a incurrir en un gasto extra por este concepto. 1.

Fuero Maternal: se alega que rigidiza la contratación de nuevo personal impidiendo el despido durante el período de prueba, aunque la trabajadora no sea satisfactoria para la empresa. Según muchos gerentes, las mujeres aprovechan esta protección y se embarazan durante el período de prueba.

Licencias de Maternidad: el empleador no incurre en un costo directo en los reemplazos que originan la licencia pre y post-natal, ya que éstas son canceladas por la institución de salud con cargo al Estado. Los costos podrían verse afectados por la capacitación necesaria para ocupar un reemplazante en el cargo. Sin embargo, esta capacitación, muchas veces la trae incorporada él o la reemplazante, o se realiza en servicio. En este caso podría disminuir la productividad durante un período, aunque el problema se puede contrarrestar con un salario menor a la persona que reemplaza. 3.

Tiempo para alimentar al hijo menor de dos años: la ley otorga una hora diaria para la alimentación del hijo menor de dos años. Esto es más resistido por los problemas que puede crear en la organización del trabajo por el costo directo. Dificulta la rotación de turnos, por ejemplo, porque salas-cuna contratadas no funcionan de noche y por lo tanto, las mujeres con hijos menores de dos años no pueden trabajar de noche. Además, dependiendo de las características del puesto de trabajo, puede dificultar la organización de la producción. 4.

Licencias para el cuidado del hijo enfermo menor de un año: pueden acogerse a esta licencia tanto la madre como el padre. Sin embargo, todavía no se han detectado casos en que el padre se acoja a este beneficio. Por ello, aunque no debería ser un factor que establezca diferencias entre trabajadores y trabajadoras, en la práctica sí lo hace. Además, la opción sobre quién toma la licencia es prerrogativa de la madre. Algunos empresarios consideran conveniente otorgar licencias aún para niños mayores de un año porque, de lo contrario, de todos modos disminuye la productividad de la madre como consecuencia de la preocupación. 5.

Licencia por enfermedad propia: se observa un promedio menor de licencias por 6.

enfermedad propia para las mujeres que para los hombres; lo mismo sucede en el promedio de días que dura cada licencia de ambos.

Ausentismo: este es un tema controversial, sobre el cual no existe en Chile datos objetivos generalizables. No influye en los costos laborales directamente, ya que este tipo de ausencias no se paga, pero podría afectar la dinámica de la producción, e indirectamente a los costos, aunque no se pueda captar en las mediciones corrientes. Las mujeres faltan menos que los hombres sin tener una causa; los hombres faltan más por trasnochadas, alcoholismo, etc. 7.

Costos de capacitación: en las actuales ocupaciones de las mujeres, existe un aprovechamiento de la capacitación incluida en la socialización de género, que por ser consideradas habilidades “naturales” no son consideradas capacitación y no son remuneradas como tales. Por esto, y por la concentración en pocos oficios, las mujeres son más fácilmente reemplazables por trabajadoras que no requieren capacitación adicional considerable. 8.

Capítulo II: Acoso Sexual en la Empresa

El acoso sexual en Chile, y en el mundo en general, es un tema poco reglamentado y no se ha tratado con la seriedad que se debiera, además, no existen estudios profundos al respecto. Es por esto que las personas no se encuentran informadas sobre el tema y lo ven como un problema lejano a ellas.

Aunque constituye un tema relevante en la relación laboral, en Chile recién se está legislando en esta última década. Todas las personas tienen derecho a la igualdad, dignidad y respeto en todo ámbito, y por su puesto, en el trabajo, siendo el acoso sexual una violación a este derecho, que constituye parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas.

A través de este capítulo sabremos qué es acoso sexual, quiénes son los actores involucrados, qué se conoce del tema, cómo afecta a las relaciones laborales, cómo lo enfrentan las empresas y si es considerado por éstas en sus reglamentos internos, y cuáles son las leyes existentes en el mundo respecto a este tema.

A continuación señalaremos las hipótesis que guiarán el desarrollo de este capítulo:

1. Los agentes involucrados en las relaciones laborales se encuentran informados respecto del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual y las sanciones que ésta ley impondría.
2. Los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad que existen en el interior de las empresas no tienen incorporado el tema de acoso sexual.

Se piensa que una vez aprobada la Ley sobre Acoso Sexual, esta no afectará las relaciones laborales. 3.

La aprobación de la Ley no debería afectar las condiciones laborales de la mujer. 4.

I. MARCO TEÓRICO

1) Acoso Sexual en el Mundo

El acoso sexual es una conducta que siempre ha existido producto de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres. Éste es un tipo de abuso sexual contra una persona, a quien se le “humilla” su dignidad y donde el acosador tiene el afán de afirmar su autoridad y poder sobre la víctima. Sólo en los últimos 30 años este tema se ha denominado “acoso sexual”.

Estas desigualdades se pueden observar claramente en el mundo laboral; donde la mujer ocupa principalmente los cargos de menor jerarquía, por lo que, en general, es subalterna de los hombres en el trabajo. Además, se concentra en determinadas áreas laborales que, por supuesto, tienen menor poder; como son las de servicio.

Dado el surgimiento de los movimientos feministas y del aumento en la incorporación de la mujer al mercado laboral, este tema se hizo cada vez más relevante, ya que junto con la incorporación de la mujer al mercado laboral se acentúa el problema del acoso sexual, el cual también se utilizó para alejar a la mujer del trabajo y para manipular su cargo.

A partir de ello comenzaron a desarrollarse leyes para regular este tipo de conducta y estudios que daban a conocer respecto de este tema.

a Definición y Efectos del Acoso Sexual

El Acoso Sexual es un tema muy complejo de definir dada las implicancias que tiene y las distintas formas y situaciones en que se puede presentar. Es por esto que describiremos algunas definiciones hechas por distintas entidades; tanto nacionales como internacionales.

Según la OIT, el Acoso Sexual es “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”, actualmente, esta es la definición más utilizada y la más completa.

Según la Dirección del Trabajo, el Acoso Sexual es “una conducta abusiva que lesiona la honra y dignidad de los trabajadores”, violando así las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo.

Otra definición lo determina como “una amenaza repetida e indeseada que puede

incluir gestos, comentarios o contactos físicos de naturaleza sexual”⁷.

La conducta del acosador se puede dar de diferentes formas:

- *Comportamiento físico de naturaleza sexual:* equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas” o pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Gran parte de esta conducta equivaldría a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos.
- *Conducta verbal de naturaleza sexual:* puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Dicho comportamiento determina que el papel asignado a las mujeres es el de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- *Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:* se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a hacer gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- *Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el lugar de trabajo:* El acoso sexual no es siempre una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino más bien el uso del poder de una persona contra otra. Con esta definición se pretende aludir a una conducta que denigra o ridiculiza a un empleado, o es intimidante o es físicamente abusiva a causa de su sexo, como por ejemplo el abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

Por lo tanto, podemos concluir que el acoso sexual es una conducta no deseada por el acosado, y es un comportamiento molesto, no recíproco e impuesto por el acosador.

El principal efecto que tiene el acoso sexual sobre una organización es el ambiente laboral que se genera. Analizando más detalladamente, la empresa debe asumir varios costos cuando se produce el acoso sexual, que trae como consecuencia: ausentismo, baja productividad y alta rotación de empleados. Una vez que la víctima hace la denuncia a la empresa ésta tiene que investigar y defenderse de la acusación. Finalmente, si se comprueba la veracidad de la denuncia, la empresa debe asumir la indemnización por los daños y perjuicios hechos a la víctima.

Los costos asociados a las víctimas tienen más relación con enfermedades psicológicas y físicas, como son: dolores de cabeza, cuello, espalda, estómago, insomnio, depresión, disminución de la concentración, entre otras. Pero también encontramos consecuencias económicas debido a los despidos e imposibilidades de ascenso producto de los rechazos a las insinuaciones. Todo lo anterior repercute negativamente en la vida

⁷ Sonia Salas, académica de la Universidad de La Serena.

familiar y social de éstas personas.

b) Organizaciones Gubernamentales Internacionales

La Comunidad Europea, la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han desarrollado una serie de investigaciones e informes acerca del acoso sexual con el fin de guiar la adopción de políticas para combatir este tipo de conductas.

La lucha de estas organizaciones en contra del acoso sexual, se basa en el principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y en el principio de no discriminación. Además, han reconocido lo dañino de esta conducta, tanto para las personas como para las organizaciones.

Debido a la creciente importancia de este tema, distintos países tanto desarrollados como en vías de desarrollo, han comenzado a legislar al respecto (Ver anexo N° 2.1). En América y Oceanía la legislación sobre acoso sexual es más reciente que en los países europeos. Las distintas leyes tanto europeas como americanas establecen sentencias para los culpables, ya sea en dinero o incluso en presidio. El problema radica en la interpretación que den los tribunales en los distintos casos presentados.

Estudios realizados han demostrado que sólo el 33% de los casos de acoso sexual en el mundo son denunciados, mientras que el resto es ignorado para no “agravar” el problema, evitar secuelas en el ambiente laboral, y muchas veces, por miedo a las amenazas hechas por el acosador. El gráfico 2.1 muestra el porcentaje de mujeres que son víctimas de acoso sexual en los países más desarrollados.

Aunque el acosador suele ser el jefe, se ha demostrado que los compañeros de trabajo, colegas e incluso los clientes, también pueden ser acosadores.

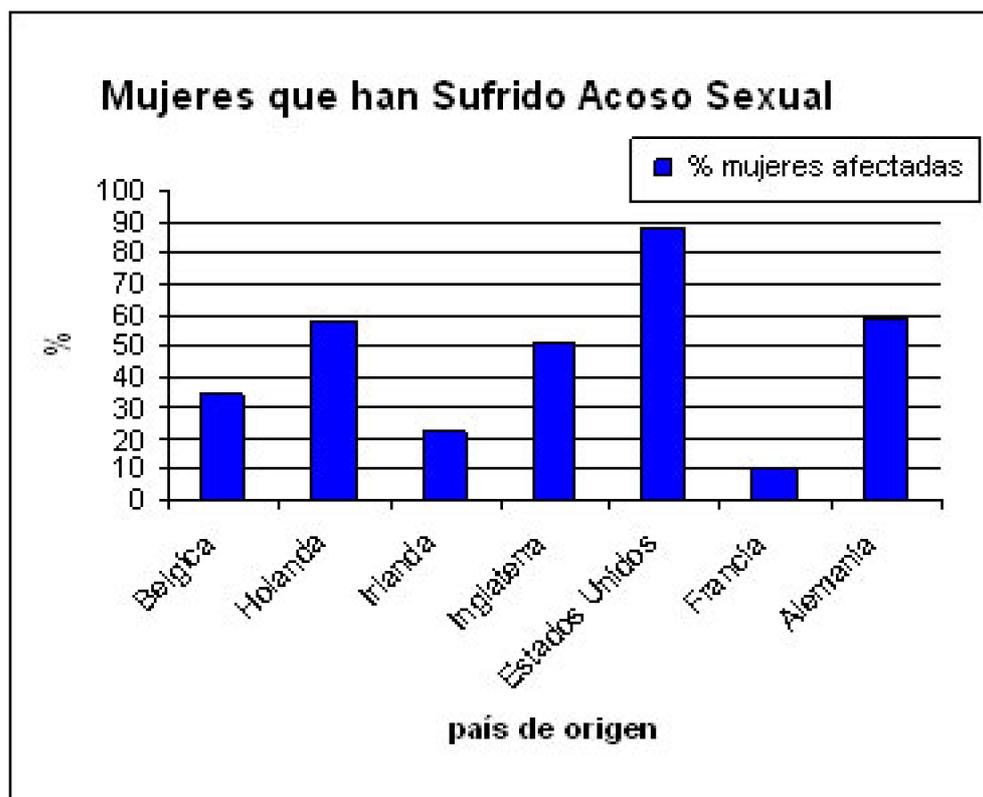


Gráfico 2.1

Los casos y circunstancias donde se presente el acoso sexual se van a ver influidos por el área económica y rubro al cual pertenezca la empresa. Por ejemplo, el sector minero está integrado mayoritariamente por hombres, lo que otorga un ambiente más machista.

2) Acoso Sexual en Chile

En Chile, el acoso sexual es un tema poco discutido y todavía no existe una legislación específica que lo regule. Sin embargo, actualmente en el Congreso Nacional se está tramitando el Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual. Una vez promulgada, será la Dirección del Trabajo la encargada de fiscalizar el cumplimiento de ésta.

Hasta el momento, ha sido la Dirección del Trabajo la encargada de resolver estos conflictos. No obstante ha sido difícil, ya que por diversas razones tanto la víctima como el victimario, no tienen interés en que se haga público, y por otro lado, es difícil delimitar lo que corresponde a un acoso sexual y lo que corresponde a otras conductas absolutamente legales de una relación.

El SERNAM es una de las instituciones chilenas que se ha preocupado de investigar y difundir información sobre este tema.

Existen dos tipos de acoso sexual: por chantaje y por intimidación. El primero se caracteriza por ser una exigencia para prestarse a una actividad sexual con el objeto de conseguir o conservar algún beneficio laboral. El segundo puede consistir en invitaciones

sexuales inoportunas, solicitudes indebidas o manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, afectando la situación laboral del acosado. Que una conducta sea definida como acoso sexual implica “que el sujeto pasivo no acepte explícita o implícitamente la acción del sujeto activo”, (Koch 1996). Si el individuo pasivo acepta la insinuación o proposición, entonces, no es acoso sexual.

a) Características del Acoso Sexual en Chile

Debido a la realidad social, cultural y económica de Chile, el acoso sexual es una conducta que ha afectado en su mayoría a las mujeres, ya que aún no se conocen denuncias de casos masculinos.

Dentro de la estructura de una organización el acoso se puede presentar de dos formas: acoso horizontal y acoso jerárquico. El horizontal es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo, donde la asimetría de poder esta dada no por el rango, sino por un asunto cultural chileno, en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde sale a relucir la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada, o bien el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, no desistiendo de este comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer. El acoso jerárquico es la conducta en que el acosador se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. En este caso el asediador no tiene porque ser el jefe directo de la víctima, basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. Este tipo de acoso es el más frecuente.

Se ha visto en Chile que el acoso sexual se encuentra en todas las actividades económicas, sin embargo, la mayor cantidad de denuncias se presenta en empresas pequeñas. Las situaciones más frecuentes donde se observa esta conducta es durante las horas extraordinarias y en fines de semana donde se solicita la presencia de la víctima.

En Chile, las mujeres son la principal víctima de esta conducta, siendo más afectadas las jóvenes, con niveles de ingresos inferiores, educación incompleta y que trabajan en tareas de baja calificación o como auxiliares de hombres con mayor nivel jerárquico. Los casos de mujeres profesionales son menores, porque las consecuencias laborales y sociales de la denuncia son mucho mayores cuando las afectadas son personas que ocupan cargos de responsabilidad.

Muchos de los casos denunciados se concentran en sectores u organizaciones donde la mujer trabaja sola en un ambiente masculino. También, se ha descubierto que aumenta el número de denuncias en época de crisis económica, alto desempleo, o cuando corresponde firmar contratos por un nuevo período.

b) Cómo afecta el Acoso Sexual a las Relaciones Laborales

Este tipo de conducta, además de afectar al acosado y al acosador, afecta el ambiente laboral de la organización, llegando a tener repercusiones en la productividad, eficiencia,

colaboración y relaciones entre los empleados de la organización.

Una vez que se hace la denuncia y el fiscalizador se hace presente, es posible cuantificar el daño y efecto que tuvo esta conducta en la organización. Es importante mencionar, que la intervención de un fiscalizador, no siempre logra sus objetivos de terminar con estas conductas y de orientar, promover y proponer una solución al problema del hostigamiento.

La mayoría de las veces la persona acosada renuncia al trabajo o es despedida, lo cual repercute negativamente en la empresa. Es por esto, que la organización debe definir claramente dentro de sus reglamentos y políticas, las acciones que debe tomar cada uno de los involucrados en este tipo de conducta.

Es aquí donde los sindicatos adquieren un papel importante como apoyo de las víctimas y como creador de medidas preventivas del acoso sexual.

Sin embargo, el área administrativa de la organización cumple el rol más importante en la prevención y erradicación del acoso sexual.

c) Cursos de Acción de las Denuncias

Como ya dijimos, es la Dirección del Trabajo la encargada de recibir y fiscalizar las denuncias por acoso sexual. Para esta misión se basa, además de los principios considerados por la OIT en este tema, en las normas del Código del Trabajo; en la obligación de trabajadores y empleadores de no incurrir en falta de probidad o conducta inmoral grave y en la obligación del empleador de proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores. En el caso de las empresas públicas, éstas se rigen por el Estatuto Administrativo, el que considera este tipo de conducta como un motivo suficiente para iniciar un sumario.

Actualmente, no existe una normativa específica para proceder en estos casos, lo que dificulta la tarea de la Inspección del Trabajo, y hace que las víctimas desconozcan el curso de acción en estos casos.

En general, no se hacen las denuncias correspondientes, y cuando se hacen, se abandonan, debido a que hay que pasar por trámites y procesos muy engorrosos.

El problema tanto para los Tribunales como para la Dirección del Trabajo es que la legislación prohíbe el acoso sexual en términos generales, pero no especifica los actos que constituyen acoso sexual.

d) Discusiones sobre la Legislación del Acoso Sexual

La iniciativa sobre una Ley de Acoso Sexual se inició el 18 de octubre de 1994, por moción parlamentaria con la presentación ante la Cámara de Diputados del Proyecto de Ley. Éste pretende sancionar las conductas de acoso u hostigamiento sexual al que se ven enfrentados muchos trabajadores.

La propuesta del gobierno da como posibilidades de acción frente a un caso de acoso sexual, el término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización para el acosador, y la opción de poner término del contrato, para la trabajadora, con una

indemnización que puede ser aumentada hasta en un 100%.

Se ha confirmado que un factor determinante en el desarrollo de un país es el acceso que debe tener la mujer a oportunidades laborales y responsabilidades técnicas, profesionales, directivas y políticas.

El acoso sexual es una de las formas que toma la discriminación hacia la mujer y, aunque puede afectar tanto a hombres como a mujeres, en Chile, como ya hemos dicho, la gran afectada es la mujer.

II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS

1) Primera Hipótesis:

“Los agentes involucrados en las relaciones laborales se encuentran informados respecto del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual y las sanciones que ésta ley impondría”.

De los estudios realizados, se ha podido concluir que los agentes que se encuentran en los niveles jerárquicos más altos de una organización se han informado de la existencia del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, a través de los medios de comunicación masivos, pero no conocen los detalles de éste.

Por otro lado, los trabajadores y trabajadoras con menores niveles jerárquicos tienen una vaga información acerca del proyecto, y también se han informado a través de los medios de comunicación.

Esto quiere decir que las organizaciones no han hecho esfuerzos para informar a sus integrantes sobre el tema del acoso sexual.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis, debido a que los distintos miembros de las organizaciones conocen muy poco acerca del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual. Además, la única fuente de información que han utilizado es la prensa oral y escrita; medios masivos de comunicación.

2) Segunda Hipótesis:

“Los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad que existen en el interior de las empresas no tienen incorporado el tema de acoso sexual”.

En general, los reglamentos internos de empresas privadas y el Estatuto Administrativo para empresas públicas, tienen normas que exigen mantener relaciones correctas e impiden actitudes que transgredan la moral y las buenas costumbres, pero no tienen referencias específicas sobre el acoso sexual. Una excepción a lo anterior son las empresas multinacionales, especialmente aquellas con casa matriz en países que tienen este tema más incorporado en su legislación, como Canadá, Estados Unidos y algunos países europeos.

Además, es importante destacar que la gran mayoría de los trabajadores desconocen el reglamento interno de la organización a la que pertenecen, por lo que no pueden asegurar si el tema del acoso sexual está o no incorporado en él.

Dado lo anterior, se acepta la hipótesis, ya que, en general, dentro de los reglamentos de las organizaciones no se incluyen prohibiciones explícitas sobre conductas de acoso sexual. Y en el mejor de los casos se puede lograr una sanción de despido para el acosador.

3) Tercera Hipótesis:

“Se piensa que una vez aprobada la Ley sobre Acoso Sexual, esta no afectará las relaciones laborales”.

Según estudios realizados, podemos decir que el acoso sexual afecta de manera negativa las relaciones y el clima laboral.

Sin embargo, las relaciones laborales no se verían afectadas una vez aprobado el Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, aunque sí, las mujeres se sentirán más respaldadas al momento de incorporarse al mercado laboral. Y por otro lado, habrá más claridad en los pasos a seguir en caso de que exista este tipo de conductas.

Como en la mayoría de las leyes, se presentarán casos en que las personas se aprovechen de la protección que ésta les brinda, pero esto no disminuye la necesidad de legislar sobre el tema.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada ya que, en general, las relaciones laborales no se verían afectadas por la aprobación del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, porque estas dependen de otros factores y no de la existencia de una Ley.

4) Cuarta Hipótesis:

“La aprobación de la Ley no debería afectar las condiciones laborales de la mujer”.

De acuerdo a los datos analizados, podemos concluir que las mujeres se sentirán más protegidas con la aprobación del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, sin embargo, esto no afectará su productividad en el trabajo. Sólo en el caso que la mujer se encuentre bajo presión del acosador, puede afectar positivamente su productividad, debido a que se sentirá más segura; pues contará con herramientas legales para defenderse. La productividad esta relacionada con otros factores, como son los incentivos, remuneraciones, y beneficios en general.

También se pudo demostrar que la aprobación de la ley no tendría efecto alguno sobre los costos de contratación de la mujer, a diferencia de otras leyes, como por ejemplo la Ley de Sala Cuna.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis, ya que se observa que la aprobación de la Ley Sobre Acoso Sexual no afectará las condiciones laborales de la mujer como en el caso de otro tipo de leyes; que disminuyen su remuneración o sus beneficios.

III. CONCLUSIONES

Dado lo anterior, podemos concluir que, en general, los actores involucrados en las relaciones laborales no tienen un conocimiento profundo acerca del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, ya que sólo han obtenido información a través de medios de comunicación masivos.

También podemos observar que los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad no incluyen políticas explícitas y específicas sobre el tema del acoso sexual, pues sólo hablan del respeto, la moral y las buenas costumbres.

Por otro lado, podemos concluir que tanto las relaciones laborales como las condiciones de trabajo de la mujer no se verían afectadas con la aprobación del Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual. La mujer sólo va a sentirse más segura, ya que en caso de sufrir algún tipo de acoso, estará legalmente respaldada.

Sin embargo, a pesar que la aprobación de la ley significará un gran avance en este tipo de conductas, no será la solución al problema, ya que debe existir un cambio cultural, educacional y social donde se respete tanto a hombres como mujeres y se democratizen las relaciones laborales.

Por otro lado, también es importante que los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad incorporen específicamente el tema del acoso sexual.

ANEXO N° 2.1. Legislación Internacional aplicable al Acoso Sexual en el Trabajo

Las cuatro leyes principales son:

- *Ley de Igualdad de Oportunidades*: prohíbe la discriminación sexual en el trabajo, y en algunos casos menciona explícitamente el acoso sexual en el texto de la ley. Esta ley proporciona la fuente más importante de protección en algunos países. Dado que las palabras “acoso sexual” no siempre aparecen en los textos de estas leyes, no queda del todo claro si los tribunales de estos países interpretarían necesariamente que las leyes contra la discriminación serían aplicables al acoso sexual. Sin embargo, se espera que los tribunales de aquellos países donde no se ha resuelto la cuestión, interpretarán el acoso sexual como una forma de discriminación sexual, basándose en la práctica de otros países donde los tribunales han tenido que resolver sobre este asunto.
- *Legislación Laboral*: proporciona un componente significativo de protección contra el acoso sexual, pero su impacto se limita a menudo por motivos de orden práctico. La

Legislación Laboral ha sido, o podría ser, potencialmente utilizada para proteger contra el despido injusto basado en la objeción al acoso sexual, de acuerdo a las disposiciones sobre despido existentes en la legislación que se ocupa de los contratos en el empleo. Estas disposiciones legales específicas, aplicables a los contratos de empleo, se encuentran formuladas en términos de deberes y obligaciones que un empleador tiene para un trabajador, y en algunos casos, en términos de correspondientes deberes y obligaciones que un trabajador tiene para con su empleador.

- *Ley de Actos Ilícitos:* proporciona protección a las víctimas de acoso sexual. Un acto ilícito es un perjuicio legal distinto del perjuicio por incumplimiento de contrato, y por el cual un tribunal puede acordar una compensación. En algunos países de habla inglesa la ley de actos ilícitos es materia de la legislación común o de la jurisprudencia, mientras que en la mayoría de los otros países la ley de actos ilícitos se define en el Código Civil como la responsabilidad general de proceder con la atención debida hacia los otros y como la obligación de pagar por los daños y perjuicio que resulta del no proceder con el debido cuidado. Esta ley abarca los actos negligentes que son consecuencias del descuido o la falta de atención y los actos intencionados que causan perjuicio. El acoso sexual es por su naturaleza una acción intencionada, reuniendo así las condiciones para ser calificado como un acto ilícito intencional.
- *Ley de Responsabilidad Penal:* estas especifican que es un delito aprovecharse de alguien en una situación de dependencia económica. Además, están las leyes de asalto y agresión sexual; que incluyen la situación de poner a alguien ante el temor de un contacto corporal no deseado y el tocamiento real de partes íntimas del cuerpo, y las leyes de conducta inmoral, comportamiento obsceno y asalto obsceno. Francia es el único país que ha adoptado una ley penal específica relativa al acoso sexual, esta ley se diseñó para no limitarse a un abuso de autoridad por lo que se refiere al requerimiento de favores sexuales solamente en el contexto del empleo.

Capítulo III: Abuso de Alcohol y Drogas en la Empresa

El problema del abuso del alcohol y las drogas ha aumentado considerablemente en los últimos años, en todo el mundo. No obstante, es un tema que no se trata en forma explícita, pese a la relevancia y graves consecuencias que tiene.

Este problema, a diferencia de lo que las personas piensan, afecta a individuos de todos los niveles socioeconómicos y culturales. Afecta a ambos sexos y se presenta en todas las áreas geográficas. Por otro lado, el abuso de alcohol y drogas genera problemas sociales, familiares y económicos.

A pesar de lo anterior, es asombrosa la indiferencia de las empresas chilenas frente a este problema que afecta a muchos de sus empleados, y que obviamente, repercute en su funcionamiento. Se calcula que el rendimiento de los trabajadores adictos es del orden de un 30% más bajo que el de un trabajador no adicto. Además, aumenta el ausentismo, los atrasos, los accidentes en el trabajo, afecta la calidad y crea problemas disciplinarios.

Existe un enfoque más humanista que se preocupa de los derechos fundamentales del trabajador drogodependiente. Este explica la importancia de que la empresa resguarde la dignidad del trabajador, es decir, esto se vincula con el derecho a la intimidad y confidencialidad de toda la información obtenida respecto de los trabajadores.

La libertad del trabajador fuera del lugar y horario de trabajo es otro derecho fundamental que no puede ser afectado, salvo por razones de orden público o cuando se

pone en peligro la seguridad de terceros.

Según la ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), el gasto que las empresas hacen en rehabilitación de los trabajadores que sufren estos problemas, es mayor que el gasto de realizar programas de prevención, los que a su vez disminuyen los costos por ausentismo, atrasos y accidentes de trabajo.

En este capítulo revisaremos las medidas tomadas por otros países, y lo que hace Chile, para enfrentar el abuso de alcohol y drogas.

Es importante destacar que nos enfocaremos en cómo afecta este problema a la empresa y su gestión, en las relaciones laborales, la productividad, a los propios trabajadores y las responsabilidades de los sindicatos, trabajadores y empresas para enfrentar y solucionar este grave problema.

Las hipótesis que guiarán el desarrollo de este capítulo serán:

En Chile, la existencia de programas de prevención de consumo de alcohol y drogas 1. no es una práctica común al interior de las empresas.

La existencia de trabajadores que consumen alcohol o drogas genera costos para la 2. empresa.

El tamaño y el tipo de empresa tienen relevancia en cómo enfrentan éstas el tema de 3. consumo de alcohol y drogas de sus trabajadores.

Los sindicatos no han definido políticas con respecto al consumo de alcohol y drogas. 4.

I. MARCO TEÓRICO

El uso de drogas no es un problema reciente, ya que siempre han ejercido una rara atracción en el hombre. A través de la historia se le han dado diferentes usos, entre los más comunes encontramos los medicinales, alucinógenos en rituales sagrados, inhibidores del dolor, modificadores del ánimo y estimulantes de la ferocidad de los guerreros.

Debido a la trascendencia de este problema y a que afecta a todos los países del mundo, sin excepción, diversos organismos internacionales se han preocupado del tema y de crear medidas para enfrentarlo.

El principal organismo es la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual se ha preocupado de investigar sobre el alcoholismo y la drogadicción y ha creado la Comisión en Drogas y Narcóticos (CND), el Departamento de Control de Narcóticos y luego creó el Programa Internacional de Control de Drogas (UNDCP), las cuales crean políticas para afrontar este problema, regulan el uso y la producción de estas sustancias, es decir, su control y reglamentación en general.

También se preocupan del abuso de alcohol y drogas la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Food and Agriculture Organization (FAO), INTERPOL y la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), donde esta última se ha preocupado de combatir este problema desde la perspectiva del mundo laboral.

1) Clasificación, Efectos y Características de las Drogas

a) Clasificación

Una forma de clasificar a las drogas es mediante los efectos generales que producen sobre los consumidores. De esta forma, se pueden distinguir cuatro tipos de droga: Estimulantes, Depresoras, Alucinógenos e Inhalantes.

Dentro de los estimulantes se encuentran la cocaína y sus derivados; como son el crack y la pasta base, las anfetaminas, las píldoras para adelgazar, la cafeína y el tabaco, y el principal efecto que producen es la estimulación del sistema nervioso central.

Los depresores como su nombre lo indica, deprimen el funcionamiento del sistema nervioso central, provocando somnolencia, sedación e inclusive el coma si se consumen en exceso. Dentro de este tipo de drogas encontramos a los opiáceos y opioides, que a su vez incluyen la heroína, codeína y morfina, ya los sedantes, que incluyen los barbitúricos, las benzodiazepinas y el alcohol.

Los alucinógenos pueden actuar como estimulantes o depresores y por lo general distorsionan nuestra percepción del mundo. Básicamente se distinguen cuatro tipos de drogas alucinógenas: las psicodélicas, como el LSD, las feniletilaminas, que incluyen el peyote, los anticolinérgicos y los cannabinoles, las más conocidas son la marihuana y el hashish.

Por último, dentro de los inhalantes se encuentran los nitratos volátiles, el óxido nitroso y los solventes orgánicos, como parafina, gasolina, cloroformo, alcohol, pegamentos y pinturas metálicas. Algunos de ellos producen estimulación del sistema nervioso y luego depresión y otros la relajación de músculos.

b) Características

Unas de las más importantes son la capacidad de generar dependencia psíquica y/o física, tolerancia y síntomas de privación, lo que lleva al uso repetido y compulsivo de estas sustancias químicas.

Por otro lado, es importante destacar que cualquier consumo de droga puede llevar a la adicción. El tiempo para pasar las distintas etapas hasta llegar a la adicción a las drogas fuertes es de semanas a meses, en contraposición con el consumo de alcohol que se desarrolla luego de varios años (5 a 15). La vía que se utiliza para la administración de la droga (endovenosa, inhalación o aspiración), tiene influencia en la rapidez de adicción. También, pueden provocar enfermedades como SIDA, endocardia, septicemia, entre otras. Por otro lado, dependiendo de la vía, ésta puede provocar problemas laborales, sociales y legales, por ejemplo el rechazo social. Además, mientras más precoz es el inicio del consumo hay mayor riesgo de ser adicto.

En la mayoría de los adictos en etapa avanzada, en especial los menores de 35

años, la poli adicción es una práctica muy común. Esta se caracteriza tanto por el uso simultáneo como intercalado de dos o más drogas.

La automedicación y el abuso de anfetaminas y tranquilizantes pueden llevar a una adicción o poli adicción de drogas.

2) Causas de la Drogodependencia

Existen múltiples causas que pueden producir la drogodependencia, como: personalidad del sujeto, fácil acceso y disponibilidad de las drogas, capacidad de generar dependencia, factores socioculturales y familiares de la persona y factores del ambiente laboral.

a) Variables del Sujeto

Se considera que las personas son más vulnerables cuando tienen antecedentes de consumo de alcohol y/o drogas en su adolescencia temprana, con baja autoestima, falta de habilidades sociales, inestabilidad emocional, buscadores de riesgo, con problemas conductuales y trastornos psiquiátricos. Además, influye la falta de expectativas, propósitos o proyectos de vida y el consumo de drogas y alcohol por parte de familiares, especialmente el padre. En el caso del alcohol, la prevalencia del alcoholismo es cuatro veces más alta en individuos con por lo menos un progenitor alcohólico, siendo esto más significativo en los sujetos de sexo masculino.

Hay personas con mayor vulnerabilidad biológica y psicológica, sin embargo, no significa que estos factores de riesgo lleven necesariamente a un abuso o dependencia del alcohol y las drogas.

b) Variables del Alcohol y las Drogas

Las drogas y el alcohol son sustancias químicas que tienen la particularidad de generar en el usuario, inicialmente, efectos placenteros que lo llevan a repetir la experiencia, creándose finalmente, una necesidad psicológica y biológica. Esta lo obliga a continuar usándola para evitar el malestar psíquico de su disminución o privación. Estas características, especialmente su efecto bipolar en cuanto a subir y bajar el ánimo, como en el caso de los estimulantes, permite entender el fenómeno de la adicción y del abuso simultáneo de distintas drogas para compensar o aumentar sus efectos.

c) Variables del Ambiente Laboral

Como ya mencionamos el ambiente laboral también constituye un factor influyente en la drogodependencia. Los factores de riesgo son: actividades monótonas y con poca supervisión, turnos rotativos, especialmente de noche, horario libre y/o actividades fuera de la empresa, alto nivel de exigencia y/o competencia, falta de oportunidad de ascenso, inestabilidad, malas condiciones de trabajo y de seguridad, y falta de áreas de recreación al interior de la empresa. También existe el caso de las empresas que tienen casinos donde se vende alcohol y/o drogas, o empresas que tienen relación con la elaboración,

distribución o venta de bebidas alcohólicas y/o drogas.

d) Variables del Medio Social y Cultural

Dentro de éstas encontramos el uso de alcohol y/o drogas por los amigos, compañeros de trabajo y familiares; creencias, mitos y costumbres que favorecen el consumo de alcohol y drogas; facilidad para adquirirlas; publicidad de los medios de comunicación; aceptación social, laboral y familiar del consumo y bajo nivel cultural.

3) Abuso de Alcohol y Drogas en el Mundo Laboral

a) Costos para las Empresas

Existen numerosos costos para las empresas cuando dentro de sus trabajadores se encuentran empleados drogadictos o alcohólicos, entre los más importantes se encuentran; ausentismo laboral, bajo rendimiento, accidentes laborales y costos por beneficios de salud.

De acuerdo a estudios de la OIT el ausentismo laboral para los trabajadores que consumen drogas o alcohol es entre dos a tres veces más alto que el de trabajadores que no consumen estas sustancias.

También, se ha comprobado que los trabajadores que abusan de drogas o alcohol tienen en promedio un 30% menos de productividad que los no consumidores, debido a falta de cumplimiento de los plazos establecidos, pérdida de equipos o mal uso de materiales, hábitos irregulares de trabajo, creciente irritabilidad y deterioro en las relaciones laborales.

Según los resultados de la “Cuarta Conferencia Internacional del Sector Privado sobre las Drogas en el Lugar de Trabajo y la Comunidad”, se concluye que entre el 20% y el 25% de los accidentes en el lugar de trabajo y alrededor del 30% de los fallecimientos vinculados a la actividad laboral están relacionados con el consumo de drogas y alcohol.

Además, los accidentes laborales provocan otros costos, asociados al pago de indemnizaciones y pensiones producto de estos accidentes.

Por otro lado, según estudios realizados por la OIT, los trabajadores que abusan de sustancias requieren tres veces más beneficios de salud que los trabajadores no consumidores. Estos beneficios corresponden a un mayor número de días promedio de recuperación de los trabajadores; por enfermedad y por accidentes laborales producto del consumo de drogas.

Finalmente, es importante destacar que el tratamiento y rehabilitación de los trabajadores consumidores generan altos costos y entregan una baja cobertura, pues requieren de una estructura y personal de salud especializado. Por el contrario, la prevención se caracteriza por acciones sencillas, de amplia cobertura, bajo costo y son de fácil implementación, por personas que no tienen formación en el tema.

Se concluye entonces, que la existencia de programas de prevención es una

alternativa más efectiva y de menor costo que la implementación de programas de rehabilitación.

b) Impacto del Abuso de Drogas y Alcohol en los Actores Sociales

i) Impacto en los Trabajadores

Los problemas físicos y psicológicos, producto del consumo de drogas y alcohol, se van haciendo cada vez más agudos y frecuentes en la medida que aumenta el nivel de adicción del sujeto.

Cuando los empleados trabajan en equipo, los problemas y deficiencias del consumidor afectarán a los otros miembros del grupo; disminuyendo la productividad del equipo y deteriorando las relaciones de trabajo entre ellos y con los otros miembros de la organización.

ii) Impacto y Rol de los Sindicatos

Como se señaló al principio el problema del consumo de alcohol y drogas es grave, y por ende, el rol de los sindicatos es muy importante, ya que su principal función es velar por el bienestar de su afiliados.

Actualmente, los sindicatos de países desarrollados tienen una participación más activa que los de países en desarrollo, en cuanto a prevención, control, asistencia y rehabilitación de los trabajadores. Además, actúan en conjunto con los empleadores para así generar programas y medidas exitosas en la erradicación de este problema, que como sabemos no afecta solo a los trabajadores, sino que a toda la organización.

Es debido a lo anterior, que los sindicatos de países en desarrollo, como es el caso de Chile, deben tomar un papel protagónico en la generación de medidas de prevención, control y rehabilitación de sus afiliados. Esto tendrá mejores efectos si se realizan en conjunto con los empleadores, ya que así se produce una ayuda mutua que es clave para que se logren verdaderos resultados.

iii) Impacto en los Empleadores

Se producen numerosos costos en las organizaciones cuando existen trabajadores que consumen drogas y/o alcohol, como disminución de la productividad, aumento de los accidentes laborales, ausentismos, entre otros, es por esto que deben crear medidas y normas que regulen este tema, además de otorgar un lugar de trabajo seguro y las condiciones ambientales laborales necesarias para un buen desempeño de los trabajadores.

Es importante que los empleadores cooperen con los trabajadores, y sus representantes, para lograr el cumplimiento de las normas y programas que combaten el consumo de alcohol y drogas.

iv) Impacto en el Estado

Debido a que el consumo de alcohol y drogas afecta la productividad de las organizaciones y aumenta los accidentes laborales, el Estado también se ve afectado. Es por esto que las entidades gubernamentales se deben preocupar de legislar respecto de la prevención y programas de rehabilitación, además de brindar apoyo y ayuda a las

empresas para combatir este problema (Ver Anexo 3.1).

Todo esto se puede beneficiar a través de la publicación de estadísticas que digan relación con los accidentes, y costos en general, que sean causados por problemas de abuso de drogas y alcohol en el trabajo.

4) Políticas y Programas Realizados por Países Desarrollados

Como hemos visto, en la gran mayoría de los países, en especial los más desarrollados, se ha llegado al consenso que el problema del abuso de drogas y/o alcohol es muy serio debido a los altos costos que genera tanto a la sociedad como al propio individuo.

Debido a esto, muchos países desarrollados comenzaron a generar programas para combatir este grave problema alrededor de la década de los ochenta.

Estos programas desarrollados se denominaron Programas de Asistencia para Trabajadores (PAE), ya que tenían como objetivo ayudar, y no castigar, a los trabajadores con problemas en el trabajo.

Los PAE aplicados en los distintos países tienen en común que intentan prevenir el abuso del alcohol y las drogas en los trabajadores e identificar en forma temprana a los empleados que sufren estos problemas.

Es importante mencionar que estos programas tratan al abuso de alcohol y drogas como una enfermedad y por ende, se le deben asegurar las mismas garantías y derechos de pensiones que reciben los trabajadores por cualquier otra enfermedad. Por eso, quienes sufren de este problema, deben ser tratados dándoles las herramientas para mejorarse, y una vez rehabilitados, poder reincorporarse al trabajo.

Un común denominador, en todos los programas aplicados en los países desarrollados, es la confidencialidad de la información obtenida de cada uno de los trabajadores, la cual es manejada solo por el personal estrictamente necesario.

Para la aplicación de estos programas existen acuerdos entre los trabajadores, y sus representantes, y los empleadores de cada organización, ya que esta es la manera más eficaz de abordar estos problemas. Esto permite que los empleados se sientan más en confianza para revelar, en forma temprana, que tienen un problema de consumo, además de facilitar la identificación de los trabajadores que tienen estos problemas, pero que no lo han mencionado.

Además, se les debe entregar a todos los trabajadores información y capacitación acerca de los efectos y consecuencias, en todos los ámbitos, que tiene el abuso de drogas y/o alcohol, para prevenir el consumo de éstas.

Si él o los trabajadores se rehúsan a ingresar en un programa de tratamiento, o su rendimiento en el trabajo continúa siendo insatisfactorio pese a estar en tratamiento, las empresas tienen la libertad de tomar todas las acciones disciplinarias que estimen conveniente.

Estos programas son importantes en el sentido que tratan a los trabajadores como seres humanos valiosos y como una parte fundamental en las empresas, y no como algo

desechable a la primera falla. Pueden cometer errores, pero también pueden arreglarlos y para esto se necesita el apoyo tanto de la familia como de las empresas, y la sociedad en general.

Por otro lado, para las empresas es mejor, en términos de costos, asistir y rehabilitar a un trabajador que despedirlo y contratar a otro. Además, un trabajador recuperado aumenta su productividad y efectividad dentro de la empresa. También se disminuyen los accidentes laborales, ausentismos, entre otros.

5) **Ámbito Nacional**

En Chile, la mayor parte de las personas que consumen alcohol y drogas son jóvenes entre 12 y 25 años, que viven en ciudades de más de 500.000 habitantes. Además, el abuso del alcohol es mayor en los hombres que en las mujeres. Por otro lado, la prevalencia del alcohol es mayor en adultos relativamente jóvenes y en personas de menor nivel social y educacional.

También se ha comprobado que el abuso del alcohol varía según la ocupación analizada, y dentro de una misma ocupación, varía según el contexto organizacional.

Alrededor del 70% de las personas que son bebedores excesivos están empleados en la fuerza laboral. Además, se ha comprobado que el 70% de las personas que abusan del alcohol, también se exceden en el consumo de otras drogas. Este mismo porcentaje corresponde a los consumidores de drogas entre 18 y 34 años.

Dentro de las drogas ilícitas más frecuentes están la marihuana, pasta base y cocaína. El consumo de éstas ha tenido un fuerte aumento en los últimos años, mientras que el consumo de las drogas lícitas como el alcohol, tabaco y tranquilizantes, se ha mantenido relativamente constante. En general, la mayor parte de las personas que alguna vez consumieron drogas ilícitas dejan de hacerlo.

Por otro lado, el consumo de drogas lícitas e ilícitas es varias veces mayor en los hombres que en las mujeres, excepto el de tranquilizantes, donde el género femenino consume tres veces más que el género masculino. Además, podemos observar que en los niveles socioeconómicos más altos es más frecuente el uso de drogas ilícitas y en los niveles más bajos, el de drogas lícitas.

El consumo de drogas es más frecuente en las comunas de la Región Metropolitana, donde muchas de éstas sobrepasan los parámetros nacionales de prevalencia de consumo, cuyo promedio fue de 5,31% en el año 1998 (Ver gráfico 3.1). Y dentro de las ciudades que sobrepasan este promedio están Valparaíso, Viña del Mar, Copiapó y La Serena (Ver Gráfico 3.2).

Comunas de la Región Metropolitana con Mayor Índice de Prevalencia de Consumo

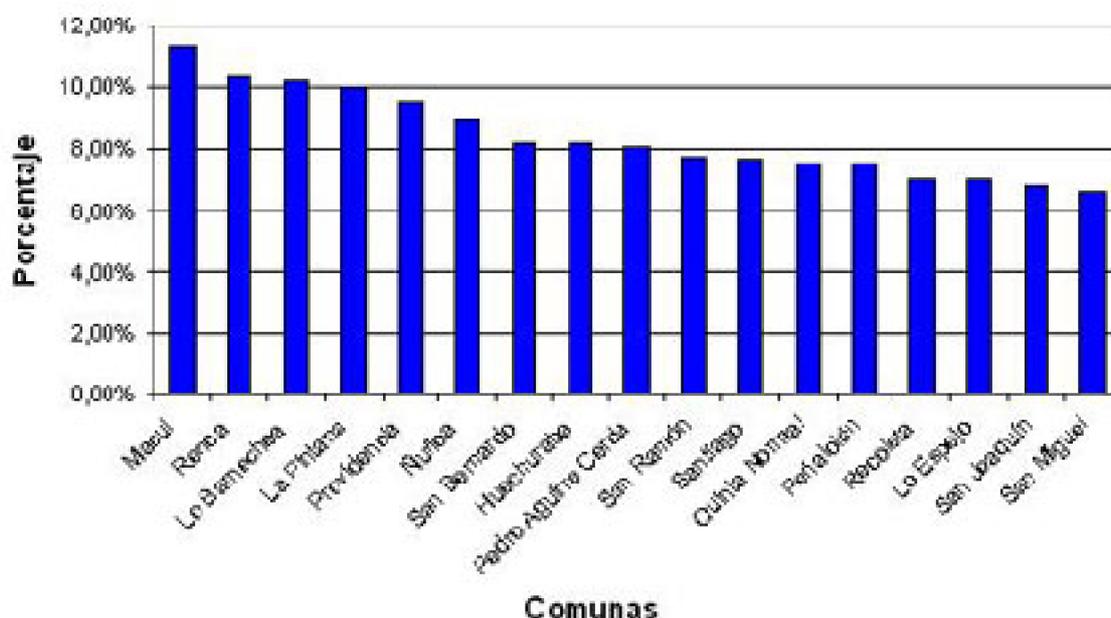


Gráfico 3.1

Ciudades que Sobrepasan el Promedio Nacional de Prevalencia de Consumo



Gráfico 3.2

a) Métodos de Detección de Consumo de Drogas en el Trabajo

El principal método para la detección del consumo de drogas es determinando la presencia de metabolitos de la droga en la orina, ya que la duración y concentración son mayores en ésta, que en la sangre.

Este método se denomina Screening (detección de drogas en la orina en primera

instancia), y es el más utilizado debido a su bajo costo, simpleza, rapidez, precisión y sensibilidad adecuada. El método más utilizado es el EMIT o ELISA. Sin embargo, tiene algunas desventajas como son la facilidad para ser adulterados y los falsos positivos. Es debido a esto último que hay que usar métodos de confirmación, donde el más usado es la Cromatografía de Gases y Espectrometría de Masas (C.G. y M.S.), el cual tiene una precisión casi absoluta; mayor al 99%, ausencia de falsos positivos y extrema sensibilidad. Pero, para utilizarlo se necesita un equipo extremadamente complejo y costoso, además, se requiere una capacitación para su uso, es lento y se procesa una sola muestra a la vez.

Otra forma de identificar a los trabajadores que tienen problemas de abuso de drogas es mediante los supervisores. Estos están interactuando en forma constante con los trabajadores y pueden identificar cualquier cambio en su conducta. Como ha sido mencionado, la productividad de los trabajadores que consumen drogas y/o alcohol disminuye alrededor de un 30% en relación con los que no consumen. Además hay otros signos como son el ausentismo de los días lunes o después de un feriado, disminución de la concentración, aumento en la tasa de accidentes, problemas de dinero y enfrentamientos con sus compañeros de trabajo.

6) Rol de la Empresa y de los Distintos Agentes que la Componen ante el Abuso de Alcohol y Drogas de los Trabajadores

a) El Alcoholismo y Drogodependencia desde una Perspectiva Ética para la Empresa

El hombre actúa en tres niveles dentro de la sociedad; como persona, como miembro y parte de la familia y, participando y trabajando en organizaciones sociales. Estos niveles interactúan entre sí, y en cada uno de ellos tiene derechos y obligaciones que cumplir.

Es por esto, que cuando un individuo abusa de las drogas y/o alcohol, no sólo se ve perjudicado él, sino también su familia y su trabajo, es decir, la persona no podrá desempeñarse bien en ninguno de los tres niveles.

Debido a lo anterior, es importante que la empresa se preocupe por sus trabajadores cuando estos presenten problemas de alcoholismo y/o drogodependencia, ya que en este caso, también se verá afectado el desempeño y productividad de la empresa.

Si la empresa sólo tomara medidas internas, por ejemplo: prohibiera el consumo de drogas dentro de la empresa, igual sus resultados se verían afectados, ya que estas conductas no pueden aislarse a un solo nivel, pues como ya mencionamos, éstos interactúan entre sí.

En resumen, es un deber ético para las organizaciones el prevenir y evitar los problemas de alcohol y drogas en sus trabajadores, esto no sólo porque afecta sus resultados o productividad, sino también afecta a la persona, su familia y toda nuestra sociedad.

No todas las empresas deben involucrarse de la misma forma en el problema de

consumo de alcohol y drogas de sus trabajadores. Las alternativas van desde establecer normas rígidas que sancionen y castiguen a los infractores hasta crear programas de prevención y recuperación que incluya a los trabajadores y sus familias.

i) Rol del Profesional de Recursos Humanos

El rol del ejecutivo de Recursos Humanos, con respecto a este tema, es controlar y prevenir el abuso de alcohol y drogas en los trabajadores, y una vez desencadenado el problema, debe ayudar con la rehabilitación, reforzamiento de la autoestima del empleado y reinserción de éste. Es decir, debe prestarle todas las herramientas posibles para solucionar el problema en todas las etapas en que éste se desarrolle.

ii) Rol del Empresario

Una de las estrategias exitosas que han implementado algunas empresas, es el incorporar a la familia de los trabajadores a ésta. A través de actividades recreativas y culturales, de esta manera, pueden conocer a los compañeros de trabajo, jefes y gerentes, además de comprometerlos y ligarlos sentimentalmente con la empresa.

iii) Rol de los Sindicatos y sus Dirigentes

Claramente el problema del alcoholismo y la drogadicción es una enfermedad que cuesta mucho reconocer, y por otro lado, es difícil que los dirigentes sindicales chilenos asuman el problema como corresponde.

Aunque la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha estudiado este problema, ni siquiera ha definido y delimitado lo que cada uno significa e implica. Sin embargo, hay varios dirigentes sindicales que desean participar en actividades que tengan como objeto promover la salud, preocuparse de la calidad de vida de los trabajadores, prevenir enfermedades y ayudar a la rehabilitación en caso que presenten este tipo de problema. Solo falta la iniciativa de los altos dirigentes sindicales para comenzar a generar proyectos y medidas que ayuden a enfrentar estos problemas.

Finalmente, se observa que las empresas chilenas, en general, tienen escaso desarrollo de programas preventivos de salud, además, de considerar ajeno a ellas los problemas de alcoholismo y drogadicción de sus trabajadores, desconociendo así los costos y riesgos que tienen para la empresa y los beneficios que trae consigo la prevención.

II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS

1) Primera Hipótesis:

“En Chile, la existencia de programas de prevención de consumo de alcohol y drogas no es una práctica común al interior de las empresas”.

Según estudios realizados ⁸, se puede concluir que el porcentaje de empresas que afirmaron poseer programas de prevención del consumo de alcohol y drogas es

relativamente bajo (35,8% de la muestra total de empresas), lo cual coincide con los resultados obtenidos de las respuestas de los trabajadores.

Contrariamente a lo que se podría pensar, los costos de implementación no son la causa más relevante por la que las empresas no implementan programas de prevención de consumo de alcohol y/o drogas, sino que se debe a que éstas piensan que basta con que los trabajadores tengan conocimiento de que el consumo de estas sustancias está prohibido por la normativa interna de la empresa y/o por lo que establece el código del trabajo.

Por otro lado, tanto las empresas que tienen programas de prevención como las que no, reconocen lo beneficioso de estos, y lo costoso que significa para ellas tener trabajadores que abusen del consumo de drogas y/o alcohol.

Además, según las medidas adoptadas generalmente por las empresas, una vez que se sorprende a trabajadores consumiendo alcohol y/o drogas, se puede concluir que existe poca preocupación por ellos, ya que éstas consisten en sanciones verbales, ninguna medida o simplemente el despido del trabajador, y son muy pocas las que se preocupan por prevenir el consumo y rehabilitar a los trabajadores, reconociendo el problema como una enfermedad.

De acuerdo a lo anterior, concluimos que la primera hipótesis planteada es válida, pues en general, las empresas no se preocupan de crear y desarrollar programas de prevención de abuso de alcohol y/o drogas.

2) Segunda Hipótesis:

“La existencia de trabajadores que consuman alcohol o drogas genera costos para la empresa”.

Los resultados obtenidos del estudio revelan que, en general, las empresas están conscientes que el consumo de alcohol y/o drogas por parte de los empleados les genera costos, los que se deben a aumentos en los accidentes laborales y licencias médicas, mayor ausentismo, aumento de conflictos interpersonales y aumento de los costos por capacitación e incorporación de trabajadores en caso de despido de empleados que consumen.

Por otro lado, la empresa incurre en costos al no tener programas de prevención y rehabilitación de consumo de drogas y/o alcohol, ya que no están conscientes que este es un problema progresivo y que no se soluciona del todo cuando se detecta el trabajador consumidor, porque ya se han producido costos, como la disminución de productividad, problemas en las relaciones interpersonales, entre otros. Es por esto, que con la prevención se evita que los trabajadores lleguen a consumir, y con ello, los costos ya antes mencionados.

⁸ Estudio basado en encuestas realizadas tanto a empresas como a trabajadores. Para el caso de las primeras el tamaño muestral fue de 39, donde la mayoría eran medianas y grandes empresas, y para el caso de los trabajadores esta fue de 90, resultando la mayoría de estos hombres.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis, ya que se demostró que el tener trabajadores con problemas de consumo de alcohol y/o drogas genera grandes costos para las empresas. Sin embargo, aunque las empresas están en conocimiento de esto, muy pocas han desarrollado programas de prevención.

3) Tercera Hipótesis:

“El tamaño y el tipo de empresa tienen relevancia en cómo enfrentan éstas el tema del consumo de alcohol y drogas de sus trabajadores”.

En cuanto al tipo de empresa y cómo enfrentan estas el problema del consumo de alcohol y/o drogas, se concluyó que en el caso de detectar a algún trabajador con problemas de consumo, en gran parte de las empresas de servicios, se los hacía someterse a exámenes médicos antes de tomar cualquier determinación o procedimiento a seguir, en cambio, en la mayoría de las empresas manufactureras esta es causal de despido.

Desde el punto de vista del tamaño de las empresas, se concluye que las medianas, en su mayoría, manifiestan que el sorprender a trabajadores con problemas de consumo es causal de despido inmediato, en cambio, para las grandes empresas, estas en general, someten a exámenes médicos a los trabajadores antes de tomar alguna resolución.

Debido a lo anterior, se concluye que la tercera hipótesis planteada en este capítulo es válida, ya que existen diferencias en la forma de enfrentar el consumo de sus trabajadores dependiendo del tipo de empresa y del tamaño de éstas.

4) Cuarta Hipótesis:

“Los sindicatos no han definido políticas con respecto al consumo de alcohol y drogas”.

Se puede concluir que, en términos generales, los sindicatos a pesar de reconocer la magnitud del problema de consumo de alcohol y/o drogas al interior del ambiente laboral, no se han preocupado de crear políticas o programas que prevengan el consumo de los trabajadores o ayuden a la rehabilitación de estos una vez iniciado el consumo. Esto nos demuestra la poca preocupación por este tema de las organizaciones sindicales chilenas, las cuales deben velar por el bienestar de sus afiliados.

Es por esto, que se acepta la cuarta hipótesis de este capítulo, ya que aunque los sindicatos están consientes del tema, son muy pocos los que tienen políticas definidas al respecto. Además, es importante destacar, que el sindicalismo en Chile es un fenómeno muy poco desarrollado, principalmente en políticas que mejoren en bienestar no económico de sus afiliados.

III. CONCLUSIONES

El abuso en el consumo de alcohol y drogas corresponde a una enfermedad, la cual puede ser originada por factores de la personalidad del individuo, el ambiente social, familiar y laboral, además del acceso y capacidad de generar dependencia de las drogas.

Este problema no hace distinción entre sexo, edad, nivel socioeconómico o cargo que desempeña la persona.

Existen dos enfoques para analizar el problema de consumo de drogas y alcohol; el primero muestra la preocupación por los costos económicos laborales del trabajador alcohólico y/o drogadicto, mientras que el segundo trata el tema desde un punto de vista más humanitario y social, reconociendo los derechos fundamentales del trabajador drogodependiente, por lo que considera la salud de estos.

Tanto el gobierno, el empleador, como los trabajadores y sus representantes cumplen un rol y tienen una responsabilidad importante en la prevención y rehabilitación de los trabajadores con este problema.

Es importante destacar que la eficacia de cualquier programa de prevención, control o tratamiento de drogas depende de las relaciones establecidas entre los trabajadores y la empresa.

Para enfrentar de manera efectiva el problema del abuso de drogas y alcohol, es importante desarrollar programas y políticas claras, y por escrito, que tengan una función no sólo preventiva, sino también educativa de los trabajadores y sus supervisores.

ANEXO N° 3.1

Normativa Legal

- *Ley de Alcohol:* esta prohíbe a los individuos estar en estado de embriaguez en lugares públicos o en lugares abiertos al público. Se les aplicará un castigo de acuerdo a lo que especifiquen los reglamentos de los lugares de detención. Si fuese arrestado por tercera vez debido al mismo motivo, sufrirá la pena de diez a quince días de trabajos sin remuneración, inconvertibles. Y los que son arrestados por más de tres veces serán sometidos a exámenes médicos para establecer si requieren de un tratamiento, en tal caso serán internados en un Centro de Reeducción para Alcohólicos.
- También hace referencia sobre la responsabilidad que tienen quienes conducen o manejan vehículos o maquinarias que puede afectar la vida de terceros, donde las penas varían de acuerdo a la gravedad de las lesiones, sin embargo, igual existe una pena menor en caso de que no causen daño o haya lesiones leves.
- *Ley 19.366 sobre el Consumo de Drogas:* esta ley sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, analiza todos los casos en que exista un cuadro delictivo en cuanto al trato con las drogas. También especifica el castigo a los

menores de edad que incurrieren en estas faltas, y a los reincidentes. Además, trata cuales serán las penas que recibirán las personas según su edad, responsabilidad y posición que ocupen.

Capítulo IV:Flexibilidad Laboral

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.

La flexibilidad laboral es un tema que ha cobrado una alta contingencia en estos últimos años, debido a que estamos en un mundo cada vez más globalizado y la competitividad es un factor clave para el éxito de las empresas. Es por esto que poder actuar con rapidez ante los cambios del entorno se hace cada vez más necesario, y para esto se requiere una mayor flexibilidad en la legislación laboral.

En la medida que la legislación laboral es rígida, es más difícil y costoso poder generar más puestos de trabajo, ya que existen obstáculos tanto en los procesos de contrato como de despido de un trabajador, por lo tanto, hay un mayor cuestionamiento por parte de las empresas a la hora de hacer nuevas contrataciones.

A través de este capítulo analizaremos en qué consiste la flexibilidad laboral y los distintos tipos de flexibilidad que hay. Además, veremos la experiencia de otros países y la situación de Chile respecto de este tema.

Las hipótesis planteadas para el desarrollo de este capítulo son:

- | | |
|--|----|
| A mayor flexibilidad laboral menor desempleo. | 1. |
| A mayor flexibilidad laboral menor gasto en capacitación. | 2. |
| La flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo. | 3. |

- La flexibilidad laboral afecta la competitividad de la empresa. 4.
- La flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización. 5.
- A mayor flexibilidad laboral menor nivel de sindicalización dentro de una empresa. 6.
- A mayor flexibilidad laboral mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral. 7.

I. MARCO TEÓRICO

El concepto de flexibilidad laboral varía dependiendo del país, la cultura, el ámbito del negocio y según las distintas perspectivas de análisis. Sin embargo, una de las definiciones considerada como la más completa dice que la flexibilidad laboral “corresponde a la generación de condiciones económicas, legales e incluso culturales, que permiten 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 comunicaciones y de la informática”⁹.

Es importante destacar, que el éxito en la introducción de la flexibilidad en el mercado del trabajo depende principalmente del compromiso entre la empresa y los trabajadores.

1) Evolución de la Flexibilidad Laboral en el Mundo

Desde los años setenta el aumento del desempleo hizo que las miradas se dirigieran hacia la evolución del empleo, y es así, como se abre el tema de la flexibilidad laboral.

La desaceleración del empleo no se debe a un desequilibrio momentáneo entre la oferta y la demanda de trabajo, sino que a causas más profundas arrastradas por varios años. Entre estas causas encontramos la llamada “Revolución Tecnológica”, que como nos podemos dar cuenta, es un proceso que no ha encontrado fin. Esta revolución trajo grandes desequilibrios en todos los procesos productivos (tanto de bienes como de servicios), y en las estructuras organizacionales, lo que ha obligado a un proceso de adaptación constante y que ha provocado que muchos trabajos que antes ocupaba el hombre ahora sean realizados por las nuevas tecnologías. Esto no solo ha implicado un aumento en el desempleo, sino que también obliga a que los trabajadores cumplan distintos roles dentro de la organización y se capaciten más para desarrollar sus labores, ya que ahora se requiere más su aporte intelectual que el de ejecución física o mecánica.

Otro de los factores influyentes en el aumento del desempleo es el conocido fenómeno de la globalización, y con ella, la competitividad de los mercados. Debido a las nuevas tecnologías de comunicación los límites entre regiones, países y continentes han

⁹ Definición según María Ester Feres, actual Directora del Trabajo.

ido desapareciendo cada vez más, y la información recorre el mundo sin encontrar fronteras. Este desarrollo de las comunicaciones ha hecho que la competencia en los mercados sea cada vez más reñida y ha exigido a las empresas altos niveles de eficiencia. Debido a lo anterior, se les impone a los trabajadores altos niveles de capacitación para ayudar a la competencia y eficiencia de la empresa, lo cual provoca un aumento del desempleo en los trabajadores de baja capacitación.

Un factor influyente en el desempleo, pero que se presentó de manera sorpresiva, es el aumento en los precios internacionales del petróleo que estalla en octubre de 1973, producto de la guerra del Yon Kippur. En tan solo seis meses el precio del petróleo se triplicó, lo cual provocó aumento en la tasa de inflación, y con esto, un aumento en espiral de precios y salarios. Debido a lo anterior, la actividad económica disminuyó considerablemente y con esto aumentó la tasa de desempleo. Por lo tanto, las economías se enfrentan a un shock negativo denominado “stagflation”, que se refiere al estancamiento económico más el aumento en la inflación. Es aquí cuando se rompe con la teoría de la curva de Phillips; la que explica una relación inversa entre inflación y desempleo.

Junto con lo anterior, se produce un aumento en los precios de otras materias primas y de algunos productos agrícolas, lo cual hacía pensar que el mundo industrializado ya no se enfrentaba a suministros de energía barata.

2) Tipos de Flexibilidad Laboral

Existen varias formas y tipos de flexibilidad laboral, entre las que se encuentran:

a) Flexibilidad Salarial

Esta forma consiste en que la remuneración de los trabajadores se vincula al rendimiento obtenido por la empresa, el departamento o el mismo trabajador. Muchas veces esta forma de flexibilización se considera como un instrumento de motivación de los trabajadores, y también, como una forma de aumentar la productividad de la empresa.

Algunas formas de este tipo de flexibilidad corresponden a disminución de los salarios, aumentos automáticos del salario por el costo de la vida (reajustes salariales), eliminación del salario mínimo, salario en base a lo que produce individualmente cada trabajador, entre otros.

b) Flexibilidad Numérica o Empleo Flexible

Este tipo de flexibilidad consiste en que el empresario puede contratar sin ninguna limitación a los trabajadores que desee, por el tiempo que considere necesario para poder cumplir con los objetivos de la empresa. Es decir, los trabajos que sean de tiempo parcial (Flexibilidad Numérica Interna) y los trabajos temporales y subcontratación (Flexibilidad Numérica Externa). Además, se consideran dentro de esta categoría de flexibilidad los trabajos de personal a domicilio, trabajadores de agencias de colocación, trabajadores a distancia y los empleos en el marco de contratos de capacitación. Este

último, es una combinación de capacitación y empleo (incluido el aprendizaje).

c) Flexibilidad en la Duración del Trabajo

Hablamos de flexibilidad en la duración del trabajo, cuando se pasa de un trabajo tradicional de jornada completa y con el número de horas diarias y días de la semana establecidos, a una jornada con nuevos horarios.

Este tipo de flexibilidad se puede deber a varios factores, como son la búsqueda por reducir o eliminar el pago de horas extraordinarias, conseguir por parte de los trabajadores un horario más corto, o como una forma de lograr una mayor capacidad para responder rápidamente, y a bajo costo, frente a los cambios de demanda de los consumidores.

Dentro de este tipo de flexibilidad encontramos el trabajo en turnos, trabajo nocturno, trabajo en domingo, disminución de los días de trabajo pero con la misma cantidad de horas trabajadas a la semana, la “anualización” de las horas de trabajo y el teletrabajo.

Sin embargo, independiente de la forma de duración del trabajo, las empresas deben seguir cumpliendo con las limitaciones existentes respecto del número de horas trabajadas durante cada día y cada semana.

d) Flexibilidad Funcional u Organizacional

Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena productiva, las fluctuaciones de la producción o la introducción de nuevas tecnologías. Esto permite rotar de puestos y departamentos a los empleados, cambiar la clasificación del puesto para que cada trabajador pueda realizar diferentes tareas en el proceso productivo (polifuncionalidad), capacitar a los trabajadores para realizar múltiples tareas y, fomentar el trabajo en equipo.

3) Situación de Estados Unidos

Actualmente, la legislación laboral en Estados Unidos está regulada por la FLSA (Acto de Normas de Trabajo Justo), la cual es una ley federal, y por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de este país se rigen por esta ley.

Por otro lado, se puede afirmar que el mercado laboral de Estados Unidos es uno de los más flexibles del mundo. Algunos elementos que refuerzan esta afirmación son:

- **Contrato Individual de Trabajo:** el FLSA, clasifica las posiciones del empleado como “exento” o “no exento”, donde cada clasificación determina la forma en que se le paga a los empleados por horas de trabajo y si están o no sujetas al salario mínimo y provisiones de tiempo extra.
- **Derecho a Huelga:** No existe una ley que prohíba o restrinja la realización de una huelga o el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos, y tampoco se exige una votación. Sin embargo, muchas veces se establece la cláusula de “no huelga”, de común acuerdo entre sindicatos y empleadores. Además, los empleadores tienen

permitido reemplazar en forma permanente a los trabajadores que han entrado en huelga, a excepción de que el motivo de esta sea por una práctica laboral discriminatoria.

- Jornada de trabajo: La FLSA la define como el tiempo que se pasa en actividades físicas o mentales controladas o exigidas por el empleador, y todo el tiempo durante una semana de trabajo que se requiera que un empleado pase en el lugar de trabajo establecido realizando una actividad. La semana de trabajo no tiene por que coincidir necesariamente con la semana calendario. Además, la FLSA no estipula ningún límite en el número de horas trabajadas a la semana en empleados mayores de dieciséis años, salvo en trabajos peligrosos.
- Jornada extraordinaria: En caso que se sobrepase las cuarenta horas semanales de trabajo, el empleador deberá pagar al menos una vez y media el salario por hora regular del trabajador, es decir, un 50% de recargo por hora extraordinaria.
- Jornada parcial: La FLSA no define jornada completa o parcial de trabajo, pues este es un tema que definen los empleadores con sus empleados. Es importante destacar que los trabajadores a tiempo parcial reciben menores remuneraciones y prestaciones que los de tiempo completo. El acta no requiere el pago de horas extraordinarias por trabajar los sábados, domingos, festivos o trabajos nocturnos.
- Salario Mínimo: actualmente corresponde a US \$5.15 por hora. En el caso de trabajos con remuneraciones a base de propinas, éstas más la remuneración fija deben sumar, por lo menos, el salario mínimo. Sin embargo, ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y del pago de horas extras.
- Terminación de la Jornada Laboral: en este país se mantiene el principio de la libertad de la voluntad, el cual implica una relación contractual voluntaria que puede darse por terminada por cualquiera de las partes y cuando éstas así lo quieran. Para el despido no se requiere el aviso de terminación de empleo ni el pago de indemnizaciones.

No obstante, la flexibilidad laboral de Estados Unidos es producto de su contexto histórico y cultural, por ende, en muchos aspectos resulta difícil aplicar este sistema a otras naciones.

4) Situación de Francia

Dentro de los elementos de flexibilidad laboral a considerar están:

- Contrato Individual de Trabajo: la edad necesaria para celebrar un contrato es de dieciocho años, de lo contrario, se deberá contar con la autorización de uno de los padres o tutores. Además, el contrato puede celebrarse en forma escrita o verbal, dependiendo de las partes, y generalmente se celebra por una duración indefinida. Al igual que en Chile, para el caso de un contrato con duración definida, éste se convierte en uno de duración indefinida si la acción contractual prosigue una vez llegado el contrato a su término. Últimamente, debido a la difícil situación económica

que ha enfrentado el mundo en general, en Francia se están utilizando cada vez más los contratos de duración definida, ayudando así a disminuir el desempleo.

- **Jornada de Trabajo:** Francia fue el primer país en legislar la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales. Esta ley no ha modificado el régimen de descanso semanal, que impone de un descanso de por lo menos veinticuatro horas sucesivas, y además, el código del trabajo establece que el domingo tiene que ser día del descanso semanal.
- **Jornada Extraordinaria de Trabajo:** para disponer de horas extraordinarias el empresario debe informar al comité de empresa y al inspector del trabajo. Todo los trabajadores deben gozar una bonificación del 25% por las primeras cuatro horas extraordinarias y un 50% si son más de estas horas, sin embargo, uno de los grandes desafíos de las leyes sobre la reducción de la jornada laboral es evitar el uso de las horas extraordinarias.
- **Jornada Parcial:** se consideran asalariados a tiempo parcial a todos los que tienen un horario inferior a lo previsto por la ley o por acuerdos de sectores o de empresas. Este tipo de contratos debe ser por escrito y mencionar en particular la calificación, la remuneración y la duración o repartición del horario de trabajo en la semana o mes. Además, deben ser practicados sobre la base de un convenio o acuerdo colectivo, o en un acuerdo de la organización.
- **Término de la Relación Laboral:** La ley exige que el despido de un trabajador asalariado esté justificado por un motivo real y grave, es decir, demostrable y perjudicial para continuar la relación laboral dentro de la empresa. Todos los trabajadores asalariados tienen derecho a un plazo de preaviso, que puede ser de uno o dos meses dependiendo de la antigüedad del trabajador. En caso de un despido por motivos económicos el empresario deberá convocar al interesado a una entrevista previa, notificar el despido por correo certificado, informar a la Dirección del Trabajo y mencionar el despido en el registro del personal. Si el despido es improcedente el trabajador tiene derecho a una indemnización compensatoria o bien a ser readmitido en la empresa. Y si el motivo no se reconoce como real y grave, el despido se declarará nulo o sin efecto, o se le concederá al trabajador una indemnización compensatoria.
- **Salario Mínimo:** Francia fue el primer país europeo que instituyó en 1950 un salario mínimo aplicable a todos los empleos, el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento). Este 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 destacar que se aplican tarifas inferiores en el caso de aprendices, trabajadores jóvenes (con menos de seis meses de experiencia profesional y menores de 17 años) y empleados con minusvalía.

5) Situación de Latinoamérica

La legislación laboral en América Latina es muy deficiente tanto por razones de eficiencia productiva como de protección a los trabajadores. Es por esto que en los últimos años se ha comenzado a implementar un conjunto de políticas orientadas a mejorar la eficiencia económica, sin embargo, las reformas laborales han sido escasas y poco profundas.

Sólo Argentina, Colombia y Perú han creado reformas laborales significativas, desde mediados de los ochenta, las que se concentran principalmente en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores.

Se piensa que una de las causas de la falta de reformas laborales es la ausencia de efectividad de la legislación laboral. Otra de las causas es que en la mayoría de los países de América Latina la legislación laboral existente se basa en la estabilidad laboral y la protección al trabajador, lo cual trae un alto grado de rigidez porque se regula un gran número de aspectos, como son las jornadas laborales, formulas permisibles de contratación, pagos por cesantía, jornadas extraordinarias, etc. Además, el principio de estabilidad laboral implica que se privilegia la conservación del puesto de trabajo aún cuando su permanencia no es eficiente para la empresa, impidiendo así, que éstas puedan adaptarse y responder a los distintos cambios económicos y competitivos.

Algunos elementos de la flexibilidad laboral son:

- **Término de la Relación Laboral:** En Latinoamérica, despedir a un trabajador es bastante caro, aunque la definición de causa justa varía entre los diversos países de la región. Estos costos también repercuten en que cualquier aumento de los salarios crea un incremento proporcionalmente mayor de la deuda que la empresa tiene con el trabajador. Debido a lo anterior las empresas intentan minimizar estos costos de distintas formas, como son; mantener el número de trabajadores en situaciones de crisis económicas para ahorrar los costos de despido, mantener una alta rotación de trabajadores cuando las indemnizaciones aumentan con la antigüedad del trabajador, creando contratos temporales evadiendo los costos de despido, o proveerse de mano de obra en el sector informal reduciendo los costos de ajuste laboral. Es por esto que algunos países han reducido las indemnizaciones por despido, creando una mayor flexibilidad en la terminación del contrato de trabajo.
- **Contrato de Trabajo y Jornada Parcial:** en América Latina la legislación laboral tiende a favorecer los contratos por tiempo indefinido y ha establecer restricciones a los atípicos (de tiempo parcial, a prueba o plazo determinado). Esto último, a pesar de que en las últimas décadas ha aumentado considerablemente la inserción laboral de la mujer, de los jóvenes y personas de la tercera edad que son los que más utilizan este tipo de jornadas. Además, la economía actual requiere de una flexibilización de los contratos y jornadas.
- **Jornada de Trabajo, Normal y Extraordinaria:** en general, la legislación de América Latina contempla límites a la jornada de trabajo, recargos por horas extraordinarias, trabajo nocturno y días festivos. Este recargo por hora varía entre 25% y 100% según el país o jornada diurna o nocturna. La jornada de trabajo es regulada para 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. Sin

embargo, la legislación debe ser lo suficientemente flexible como para permitir que las horas trabajadas se adecuen a las fluctuaciones de la demanda.

Por lo tanto, nos damos cuenta que los países de Latinoamérica requieren grandes reformas en su legislación laboral, para así adaptarse al nuevo contexto de flexibilidad y competencia. Por esto, se necesita realizar cambios en el Código Laboral que protejan lo más posible al trabajador, pero con un costo mínimo para el empleador y sin sacrificar la eficiencia.

Además, la misma rigidez de la legislación genera incentivos por parte de las empresas a evadirla para minimizar costos, lo que reduce la protección a los trabajadores que trata de garantizar la ley.

6) Situación de Chile

Los principales actores que participan en la discusión sobre flexibilidad laboral son el gobierno, los trabajadores y los empresarios.

Desde el punto de vista del gobierno la flexibilidad o adaptabilidad laboral se fundamenta en las crecientes dificultades para proteger los derechos de los trabajadores y las necesidades de las empresas de enfrentar eficaz y competitivamente los niveles productivos de la economía. De esta manera, la flexibilidad laboral se concentra en la adaptabilidad de la jornada de trabajo, bajo un acuerdo común entre trabajadores y empleadores. Dada la actual crisis económica, la flexibilidad servirá como una forma de reactivar y fomentar la creación de puestos de trabajo.

Por otro lado, los sindicatos tienen distintas visiones respecto de la flexibilidad laboral, las que dependen de la estructura y el nivel de desarrollo que estos han alcanzado. La actitud defensiva de los sindicatos frente a este tema radica en los avances en materia de protección laboral, ya que ellos tienen que conciliar los intereses de trabajadores con contratos atípicos (con condiciones a menudo desfavorables), con los afiliados tradicionales y trabajadores eventuales. De esta manera, la flexibilidad de las jornadas representa una nueva tarea que los sindicatos deben enfrentar. Sin embargo, muchos sindicatos se han dado cuenta que la flexibilidad laboral es un requisito para mejorar la competitividad y productividad de las empresas y para conservar y crear puestos de trabajo.

Por el lado de los empresarios, estos son los principales defensores de la flexibilidad y la desregulación del mercado laboral, ya que creen que ésta es fundamental para que las empresas puedan competir en este mundo cada vez más globalizado. Solo en el caso que se tratara de una relación laboral flexible inaceptable, ellos piensan que la Dirección del Trabajo debería intervenir tomando medidas legales.

En cuanto a los elementos de la flexibilidad laboral en Chile, podemos encontrar:

- Relaciones Individuales de Trabajo: Éstas se especifican en el contrato individual de trabajo, el que es definido como “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”¹⁰. Este contrato debe ser consensual, es decir, escrito y firmado por ambas partes. Además, es importante mencionar que el contrato individual sólo puede ser modificado en forma bilateral, salvo algunas determinadas excepciones.

- Jornada de Trabajo: “es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también 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”¹¹. Actualmente la jornada laboral en Chile es de 48 horas semanales, sin embargo, en el 2005 se reducirá a 45 horas, éstas deben ser distribuidas en cinco o seis días a la semana y no pueden exceder las 10 horas diarias. Quedan excluidos de esta jornada laboral quienes presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores 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 todos aquellos que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. Por otro lado, los días domingo y festivos, declarados por la ley, se consideran días de descanso según el Código del Trabajo, salvo las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días o debido a que por la actividad de la empresa no se pueden suspender las labores, no obstante, es obligatorio otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en estos días. Es importante destacar, que Chile a pesar de ser un país donde se trabaja una gran cantidad de horas, es el país con la menor productividad por hora trabajada, es por esto que podemos concluir que no importa el número de horas que se trabajen sino la calidad de éstas.
- Jornada Extraordinaria de Trabajo: es la que excede el máximo de horas legal o el que se pacta contractualmente (si es menor al máximo legal). Estas no pueden exceder las dos horas diarias, deben pactarse por escrito por un máximo de tres meses, y se deben pagar con un recargo mínimo del 50% sobre lo que equivale a la remuneración de una hora ordinaria. Existen casos fortuitos o de fuerza mayor en la empresa u organización, donde las horas extraordinarias no tienen límite de tiempo.
- Jornada Parcial: es toda jornada que tiene una duración menor a la que realizan los trabajadores a tiempo completo. Ésta no pueden ser superior a los dos tercios de la jornada ordinaria. Los trabajadores contratados a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias y gozan de todos los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para aquellos que están contratados a tiempo completo, obviamente, de manera proporcional a las horas trabajadas. Además, pueden pactar alternativas de distribución de la jornada. Sin embargo, la jornada diaria no puede superar las 10 horas. Para la indemnización de esta jornada se entiende 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 IPC.

¹⁰ Artículo 7° del Código del Trabajo.

¹¹ Artículo 21 del Código de l Trabajo.

Otras Formas de Contratación: como el Trabajo a Domicilio y el Teletrabajo. Éstas se considerarán como contratos individuales de trabajo si existe el vínculo de

subordinación o dependencia entre el trabajador y el empleador.

- **Término de la Relación Laboral:** Actualmente los trabajadores despedidos tienen derecho a una indemnización, la cual consiste en el pago de un mes de remuneración por cada año de servicio en la empresa. Ésta se verá aumentada cuando exista un despido injustificado, indebido o improcedente, o cuando sea pactado a través de negociaciones colectivas. El empleador debe dar un motivo para finalizar la relación laboral, el cual puede ser una razón económica, condiciones del mercado, racionalización, bajas en la productividad, etc. Sin embargo, existe un tope máximo de remuneración de 90 UF para ser considerada en los cálculos de la indemnización. Por otro lado, existen causas que eximen al empleador del pago de indemnizaciones, como son las faltas graves que cometa el trabajador hacia la empresa (violación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad). Todo esto busca el equilibrio entre la protección al trabajador y el funcionamiento eficiente de la economía, lo que se conoce como estabilidad relativa en el empleo.
- **Ingreso Mínimo:** el Código del Trabajo establece una remuneración mensual mínima, la cual corresponde a \$115.648 a partir del 1 de Julio del 2003 para los trabajadores en general y a \$87.051 para los menores de 18 años y mayores de 65 años. Este se creó con la intención de que exista un ingreso mínimo que permita sustentar las necesidades básicas del trabajador y su familia. Sin embargo, debiera determinarse de tal modo de no afectar negativamente el empleo y a los mismos trabajadores, especialmente los desempleados.

a) Proyecto de Ley sobre Flexibilidad Laboral

Actualmente, el gobierno retiró el proyecto de ley sobre adaptabilidad de la jornada de trabajo, el cual se denominaba "Pacto de Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo". Éste tenía por objetivo adecuar la normativa sobre jornada ordinaria a la realidad de las actividades productivas y a mejorar la competitividad de las empresas, de esta forma se establecían sistemas irregulares de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, aunque dentro de ciertos parámetros.

El proyecto tenía dos modalidades de adaptabilidad de la jornada:

Adaptabilidad de la Jornada diaria: donde se distribuye en forma irregular la jornada 1. diaria, sin alterar la cantidad de horas semanales fijadas por la ley, que como ya se mencionó será de 45 horas a partir del 2005. Y además, no se podrá superar las 12 horas diarias de la jornada ordinaria.

Adaptabilidad de la Jornada de Trabajo en Períodos Distintos a la Semana: donde se 2. distribuye de manera irregular los días de trabajo. Así, algunas semanas se puede trabajar menos días y otras más. En esta modalidad tampoco se pueden superar las 12 horas diarias y no se puede trabajar más de 9 días continuos, con una relación máxima de trabajo-días de descanso 3x1.

Además, este proyecto contemplaba un tope anual de 150 horas extraordinarias, y que a su vez, considera el máximo de 12 horas diarias.

Por otro lado, para pactar la adaptabilidad de la jornada, ésta debía ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

Según la opinión de algunos políticos y empresarios, la Dirección del Trabajo no debiera encargarse de autorizar previamente los procesos de flexibilización de cada una de las empresas, sino que debiera actuar sólo como un ente fiscalizador. De esta manera, se otorga una mayor libertad para que la empresa pueda acordar con sus trabajadores los aspectos de flexibilización de sus relaciones laborales.

Finalmente, como dijimos al inicio, el proyecto de ley fue retirado del Congreso, debido a la alta cantidad de obstáculos y cuestionamientos a los que se vio enfrentado, lo cual hacía casi imposible su aprobación en el tiempo. Esperemos que luego el proyecto sea modificado, se presente nuevamente al parlamento y se logre su aprobación, ya que se hace indispensable dadas las condiciones de globalización y de tratados internacionales a los que se enfrenta Chile en este siglo. Es importante entender que hay un cambio cultural en las empresas, donde se debe realizar inversiones importantes en recursos humanos y en relaciones laborales, las cuales en Chile son muy escasas, y justamente, son el nuevo elemento de competencia que permite lograr el éxito empresarial.

Además, hay que considerar que con la flexibilidad laboral es más fácil absorber y enfrentar los shocks que se producen en la economía, permitiendo también la movilidad laboral, lo que hace que los trabajadores se trasladen de los sectores de menor crecimiento hacia los de mayor crecimiento. Y por otro lado, se incentivan el trabajo de jornadas parciales (part-time) aumentando el empleo de mujeres, jóvenes y estudiantes, que es donde se encuentran las tasas de desempleo más altas en este momento.

Considerando los tres actores del mercado económico, el único que se opone a la flexibilidad laboral es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), ya que considera que existe demasiada flexibilidad en la legislación laboral y que ésta no da empleo, sino que por el contrario, se traduce en una mayor desprotección para los trabajadores. Sin embargo, estos tendrán que darse cuenta que los cambios y las innovaciones son positivas en el largo plazo en el empleo y la calidad de éste, y por ende, no los deben ver como una amenaza sino como una oportunidad de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

7) Enfoque

Veremos la flexibilidad laboral desde dos perspectivas la Macroeconómica; que estudia los efectos que ésta produce en el empleo y en el país, y la Microeconómica; que analiza los efectos en la productividad, rentabilidad y gestión de las empresas.

a) Perspectiva Macroeconómica

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 además, creen que Chile tiene un mercado laboral bastante rígido.

Los empresarios en Chile también creen en la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, ya que consideran que de esta forma se podrá reducir el desempleo debido a que disminuirá el costo fijo del trabajo.

El mercado laboral se puede flexibilizar de varias formas, entre las que se encuentra la flexibilización de: la jornada laboral, los salarios rígidos, la jornada parcial, las indemnizaciones por año de servicio, el salario mínimo y los contratos laborales.

Los salarios rígidos afectan el nivel de empleo, ya que en caso de recesión económica estos no se pueden reducir, lo cual reduce el empleo. Por otro lado, las indemnizaciones por año de servicio elevan el costo esperado de despido, influyendo así en las decisiones de contratación y en la rotación laboral.

Los salarios mínimos tienden a aumentar el desempleo, afectando principalmente a los jóvenes y a las personas con baja calificación. Además, si los contratos laborales tuvieran menor duración sería más fácil ajustar los salarios a las condiciones económicas presentes en el país.

Para el caso de la jornada laboral existen dos efectos; uno es el estático, que aumenta el empleo debido a que para el mismo número de horas hombre se va a tener que contratar más gente. El otro efecto se produce cuando se siguen pagando los mismos salarios que se pagaban con una jornada más larga, por lo que el costo de la mano de obra aumenta, disminuyendo así el empleo.

Finalmente, la jornada parcial debe estar dispuesta con entera libertad, sin necesidad de definir con precisión los días y las horas en que se desarrollará.

Una de las razones que explican el alto nivel de desempleo que existe en Chile es que sólo se protege a los trabajadores que están empleados, pero no se piensa en los que están desempleados. Esto no quiere decir que el que esté empleado pierda sus ventajas, sino, que se logre disminuir los índices de desempleo en forma drástica.

Otra razón, es que en Chile los salarios son rígidos a la baja por lo que los ajustes del mercado laboral recaen en el empleo.

Algunas de las propuestas para aumentar el empleo se basan en la desrígidoización de la economía, entre éstas encontramos:

- Utilización de salarios participativos, según productividad del trabajador o de la empresa.
- En recesiones, inducir reducciones de horas en vez de despidos.
- Promover el uso de turnos adicionales de trabajo.
- Utilizar políticas de ingresos automáticamente dependientes de la situación económica.
- Bajar o subir los impuestos transitoriamente, sin tener que legislar cada vez.
- Subsidiar a la demanda de trabajo con compromiso de capacitación a lo largo de la vida laboral.

b) Perspectiva Microeconómica

Según estudios realizados, la flexibilización de la jornada laboral trae consigo una serie de efectos positivos en la empresa, como son; aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento del servicio a clientes, aumento de la capacidad de la empresa para contratar y mantener personal, aumento en la capacidad de gestionar los cambios y adaptarse a ellos, mejoras en las comunicaciones, reducción del ausentismo, supresión de las horas extras voluntarias y disminución en la rotación de personal. Todo lo anterior provoca aumentos en la rentabilidad de la empresa.

Sin embargo, el tener contratos menos seguros y que existan mayores niveles de rotación en el mercado laboral pueden afectar negativamente los niveles de productividad de la empresa. Existen dos efectos; que el personal se sienta obligado a ser más productivo para no perder su empleo o que se sientan desmotivados y busquen otras alternativas de trabajo, afectando negativamente la productividad de la empresa.

También, al haber más rotación de los trabajadores las empresas pierden interés en otorgarles capacitación, y como ha sido comprobado, existe una relación directa entre capacitación y aumento de la productividad.

Finalmente, podemos observar que la flexibilidad laboral puede traer consigo algunos efectos negativos en el corto plazo, pero estos se deben al normal proceso de adaptación que cualquier cambio tiene, no obstante, en el largo plazo se consiguen innumerables beneficios, ya que la flexibilidad laboral es acorde con los nuevos cambios culturales y estructurales producto de la globalización y los avances tecnológicos.

II. DESARROLLO DE HIPÓTESIS

1) Primera Hipótesis:

“A mayor flexibilidad laboral menor desempleo”.

En general el sector empresarial concuerda con que la flexibilidad laboral ayuda a la disminución del desempleo. Debido a que se aumenta el empleo de las mujeres, jóvenes y adultos mayores, ya que ahora pueden ser contratados por jornadas parciales o por jornadas de tiempo completo. De esta manera, las familias pobres también se ven beneficiadas porque se permite que sus integrantes jóvenes puedan estudiar y trabajar a la vez. Además, como el costo de la mano de obra es menor se incentiva el aumento en la contratación de personas.

También, con la nueva economía globalizada y con los tratados de comercio internacional que ha hecho Chile, los mercados se van haciendo cada vez más dependientes de la demanda externa, la cual puede variar de un momento a otro. Es por esto que las empresas necesitan flexibilidad en sus jornadas permitiendo nuevos turnos y la realización de horas extraordinarias.

Al flexibilizar los salarios según los resultados y productividades de la empresa se pueden enfrentar los distintos ciclos económicos, así, cuando nos encontramos en

épocas de crecimiento económico los trabajadores ganan mucho más que con salarios rígidos (como si obtuvieran una bonificación) y cuando hay una recesión los sueldos son más bajos (sin bonificación), pero los empleados no son despedidos como lo sería si tuvieran salarios rígidos. Esto también incentiva a que los trabajadores se capaciten y perfeccionen para así ser más productivos.

Por otro lado, como los costos de despido son altos, bajo las leyes laborales actuales (indemnizaciones, preaviso, etc.), los empleadores buscan operar con el mínimo de trabajadores posibles lo que aumenta el desempleo.

Otro aspecto de la flexibilización laboral, es que se realizan cambios en el término de las relaciones laborales, es decir, en los montos y condiciones de las indemnizaciones. Ya que éstas aumentan los costos y limitan la rotación de personal; porque los trabajadores no renuncian para no perder la antigüedad y su indemnización (no se cambian a mejores trabajos) o porque, éstos mismos, buscan ser despedidos cometiendo errores en su trabajo para cobrar su indemnización, lo cual perjudica a la empresa y su ambiente.

Por lo tanto, la flexibilidad laboral influiría en el aumento del empleo, sin embargo, el grado de influencia va a depender del cargo que tenga el trabajador en la organización y del rubro de la empresa. Es por esto que se acepta la hipótesis antes planteada.

2) Segunda Hipótesis:

“A mayor flexibilidad laboral menor gasto en capacitación”.

En general, todos los empresarios están en desacuerdo con que la flexibilidad laboral disminuye el gasto en capacitación, debido a que se tiene una mayor rotación de trabajadores en la empresa. Dentro de los principales argumentos que éstos han dado está que la capacitación es una necesidad, debido a que los procesos son cada vez más complejos. Además, la flexibilidad laboral no necesariamente significa una mayor rotación, ya que los ciclos económicos pueden ser enfrentados sin la necesidad de despedir trabajadores. Por otro lado, la capacitación no siempre es financiada por la empresa, ya que los trabajadores o el estado también pueden costearla.

Por lo anterior, se rechaza la segunda hipótesis planteada, pues una mayor flexibilidad laboral no implicaría una disminución en los niveles de capacitación.

3) Tercera Hipótesis:

“La flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo”.

Tanto los empresarios como los trabajadores concuerdan con que la flexibilidad laboral, principalmente la salarial y de jornada, afecta positivamente la productividad en el trabajo, salvo que exista una rotación de trabajadores muy alta, ya que éstos no se comprometerían con la empresa y la productividad se vería afectada negativamente.

En la medida que los salarios estén compuestos por una parte variable, que dependa de la productividad de los trabajadores, éstos se van a esforzar más y van a ser más

productivos.

Por otro lado, si existe flexibilidad en la distribución de la jornada, los trabajadores asumen una mayor responsabilidad, no se sienten obligados a cumplir con horarios fijos y trabajan más contentos, lo cual los hace más productivos.

Actualmente, la productividad depende de las habilidades de los trabajadores, las que se estimulan a través de un buen ambiente laboral. Es por esto, que los términos de la flexibilidad laboral deben ser un acuerdo entre trabajadores y empleadores, para así lograr este ambiente.

Finalmente, podemos decir que la flexibilidad laboral permite ajustar la productividad a la realidad de cada organización, contrariamente a lo que ocurre con jornadas rígidas, donde los empleados pierden parte del tiempo de trabajo y los empleadores pagan más por un trabajo que podría realizarse en menos tiempo.

Debido a todo lo anterior, se acepta como válida la tercera hipótesis, ya que la flexibilidad laboral afecta la productividad del trabajo, y por lo general, de manera positiva.

4) Cuarta Hipótesis:

“La flexibilidad laboral afecta la competitividad de la empresa”.

La gran mayoría de los empresarios esta de acuerdo con que la flexibilidad laboral afecta positivamente la competitividad de la empresa y solo en el caso que exista una alta rotación de trabajadores la competitividad se podría ver afectada negativamente, lo que se debe a que esta ampliamente ligada a la productividad de la mano de obra.

La flexibilidad laboral permite que las organizaciones se adapten a las estacionalidades y demandas que tiene el rubro al cual pertenecen, provocando así que la empresa sea más competitiva.

Dado que estamos en un mundo altamente globalizado, la competitividad es el elemento que permite la existencia de una empresa, además de ofrecer empleos estables, oportunidades de desarrollo profesional y buenos salarios para sus trabajadores.

Todo esto nos permite concluir que es válida la hipótesis planteada, ya que la flexibilidad laboral afecta la competitividad que tengan las empresas.

5) Quinta Hipótesis:

“La flexibilidad laboral impacta en la estructura de la organización”.

Nuevamente, los empresarios y trabajadores coinciden en que la flexibilidad laboral afecta a la estructura de la organización. Esto se debe a que la flexibilidad trae consigo una polifuncionalidad de los trabajadores, es decir, los empleados son más integrales y tienden a cumplir varias tareas con el mismo contrato de trabajo. Lo anterior solo puede ocurrir cuando la movilidad interna este dentro de ciertos límites y los cambios sean a cargos similares.

Al cambiar las jornadas laborales y los sistemas remuneracionales (una parte variable y una fija) necesariamente se producen cambios estructurales en una organización, ya que como hemos dicho, la flexibilidad laboral implica cambios en las remuneraciones, donde una parte de éstas dependen de la productividad, y también, implica jornadas de trabajo distintas a las del sistema rígido. Lo anterior es porque se producen horarios de trabajos distintos y que varían según la estacionalidad y demanda que tenga la empresa, el número y tipo de trabajadores (más capacitados e integrales) también cambia, se ven afectadas las relaciones entre empleados y de éstos con los empleadores, cambia la motivación y forma de trabajo de cada uno de los trabajadores, y además, como los salarios dependen de la productividad, el empleador debe entregar más información a sus trabajadores, lo cual hace que éstos participen más y aporten con ideas para mejorar la empresa.

Por todo lo anterior, se acepta la hipótesis, ya que la flexibilidad laboral necesariamente impacta la estructura de la organización.

6) Sexta Hipótesis:

“A mayor flexibilidad laboral menor nivel de sindicalización dentro de una empresa”.

Según un estudio realizado, la totalidad de los dirigentes sindicales y la gran mayoría de los empresarios encuestados están en desacuerdo con que la flexibilización laboral disminuiría los niveles de sindicalización de los empleados. Debido a que ésta depende también de otros factores, como las normas impuestas a través de la ley y de la calidad comunicacional que exista dentro de la empresa. Incluso, la flexibilidad ayuda a validar los sindicatos frente a los empresarios, en vez de que sean percibidos como una amenaza.

Además, cada vez que se negocie con los trabajadores, es más fácil para los empresarios entenderse con 2 o 3 (los representantes de los trabajadores) que con cada uno de ellos (por ejemplo 500 trabajadores).

En conclusión, se rechaza la hipótesis planteada anteriormente, pues los resultados indican que el nivel de sindicalización no debiera verse disminuido con una mayor flexibilidad laboral.

7) Séptima Hipótesis:

“A mayor flexibilidad laboral mayor participación de mujeres, jóvenes y adultos mayores en el mercado laboral”.

Tanto empresarios como trabajadores concuerdan en que la flexibilidad laboral favorece la participación de las mujeres, jóvenes y adultos mayores. Esto se debe a las jornadas parciales, que permiten que los jóvenes puedan trabajar y estudiar, que las mujeres puedan dedicar más tiempo a sus hijos y a su vez aportar económicamente a su familia y que los adultos mayores puedan aportar con su experiencia en sus trabajos, de acuerdo a sus condiciones físicas y de salud.

Por otro lado, los empleadores tienen mayores incentivos a emplear a estos grupos, ya que con la flexibilidad laboral las remuneraciones serán de acuerdo a las productividades de cada trabajador. Por ejemplo, los jóvenes por no tener experiencia son menos productivos, y los empresarios, tienen menos incentivos de contratarlos bajo el sistema rígido de remuneración. En cambio, si el sistema es flexible se les paga por lo que producen, aunque sea menor que el salario mínimo. Incluso, se puede crear un salario mínimo distinto para cada uno de estos grupos.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis, ya que a mayor flexibilidad laboral mayor participación en el mercado del trabajo de mujeres, jóvenes y adultos mayores.

III. CONCLUSIÓN

Dada la globalización mundial, la competitividad en las empresas se ha hecho cada vez más alta. Esto sumado a los distintos tratados de comercio internacional que ha firmado Chile, hace necesario un cambio drástico en las leyes laborales hacia la flexibilización laboral.

De esta manera, la flexibilización permite a las empresas adaptarse a las condiciones de la industria a la cual pertenecen y a las estacionalidades que ésta pueda tener, además, de enfrentar los distintos escenarios económicos que se presentan, tanto de crecimiento como de recesiones.

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 sea un obstáculo para la eficiencia productiva.

Las flexibilidades más importantes para el país serían la de jornadas laborales, salariales, de contratos de trabajo y de condiciones de despido. Las cuales en la legislación chilena actual son muy rígidas y no permiten adecuarse a la realidad mundial de las relaciones laborales.

Frente a la flexibilidad laboral se desarrollan muchos mitos, pero en general, se ha comprobado que con un buen marco legal respecto de este tema se puede lograr disminuir el desempleo, aumentar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, además de aumentar la participación laboral de mujeres, jóvenes y adultos mayores, a través de las jornadas parciales.

Por otro lado, la flexibilización laboral no debiera disminuir la capacitación y sindicalización de los trabajadores, por el contrario, se requieren trabajadores altamente capacitados para los nuevos procesos productivos y la fuerte competencia a nivel mundial.

Muchas veces el sistema actual de relaciones laborales busca proteger a los trabajadores, pero finalmente los termina perjudicando ya que rigidiza y limita las condiciones que ellos pueden establecer según sus necesidades e intereses. Es por esto

que se necesitan reformas que cambien los mecanismos de protección y regulación laboral, de manera que se proteja al trabajador con un costo mínimo en términos de eficiencia, y que a la vez, entregue libertad a los trabajadores para establecer sus jornadas laborales de acuerdo a lo que más les acomode a ellos y a la empresa.

Actualmente, el proyecto de ley chileno fue retirado del congreso para realizarle modificaciones, ya que se encontró con innumerables obstáculos y cuestionamientos.

Conclusión Final

En estos últimos años la perspectiva de las empresas ha cambiado, otorgándole una mayor importancia a las personas que trabajan en ella, preocupándose del ambiente y de las relaciones laborales que existen entre todos los integrantes de la empresa. Además, se ha tomado conciencia que la vida personal de cada trabajador influye en su desempeño dentro del trabajo, por lo tanto, las organizaciones no sólo se deben preocupar del rendimiento del empleado, sino que también de que este motivado, conforme con su rol, y con cierta libertad para poder aportar con ideas e iniciativas nuevas a la empresa, es decir, que tenga una participación activa dentro de ésta.

Es por esto la relevancia de los temas tratados en estos cuatro capítulos, los cuales nos muestran la realidad que se presenta principalmente en Chile, pero también en el mundo, y que nos da a conocer la necesidad de nuestras organizaciones respecto de estos temas. Queda claro que las empresas deben empezar a tomar conciencia de que los problemas como la drogadicción, alcoholismo, acoso sexual y discriminación laboral femenina están presentes dentro de la mayoría de ellas y es por esto que deben ser incorporados dentro de sus políticas y de sus reglamentos internos. Hasta ahora lo que se ha hecho es evitar e ignorar este tipo de situaciones, pero nos hemos dado cuenta que en el largo plazo es menos costoso y más positivo para la empresa enfrentar y solucionar estos problemas, como en el caso de la drogadicción y alcoholismo, donde es menos costoso establecer programas de prevención que tratamientos de rehabilitación.

Percibimos que la globalización y la alta competitividad, actualmente presentes, exigen que haya un cambio hacia la flexibilización en las relaciones laborales y en las

estructuras organizacionales, las que permiten enfrentar las crisis económicas, estacionalidades de las industrias, altas tasas de inflación y desempleo, etc..

Para todo lo anterior se hace imprescindible la labor gubernamental y parlamentaria, a través de la creación y aprobación de leyes que regulen estos temas, y a su vez, que se encarguen del cumplimiento de éstas. Actualmente en el país existe un proyecto de ley sobre acoso sexual que todavía no ha sido aprobado y que reclama urgencia, ya que como hemos dicho, estos problemas existen y en la mayoría de los reglamentos internos de las empresas no están incluidos. También, existe un proyecto de ley sobre Flexibilidad Laboral, el que fue retirado del parlamento para ser modificado, ya que se encontró con innumerables obstáculos y críticas. Sin embargo, dado los tratados internacionales que ha firmado Chile, la apertura económica presente en el mundo, y los niveles de competencia a los que nos vemos enfrentados, la flexibilidad laboral se hace imprescindible.

Lamentablemente la legislación chilena es bastante ambigua en sus reglamentos, no cubre todos los aspectos de cada uno de los temas que legisla, y la mayoría de las veces, no se adecua a la realidad chilena actual. Por ello, se hace necesaria una renovación de las leyes, de manera que cubran temas como la drogadicción, alcoholismo, acoso sexual, discriminación laboral femenina y flexibilidad laboral entre otros, y que regule los problemas que atañen actualmente a la sociedad.

Por otro lado, también es importante para enfrentar estos problemas el rol que cumplen los sindicatos y agrupaciones de trabajadores, el cual debe ser más activo. Éstos deben incorporar dentro de sus objetivos no sólo el mejoramiento de sus remuneraciones, sino que también se deben preocupar de las condiciones laborales, del ambiente empresarial, de la seguridad de sus afiliados, y de que las organizaciones incluyan en sus reglamentos internos de orden, higiene y seguridad todos los temas antes mencionados. Dado que los sindicatos son la agrupación más cercana a los trabajadores y que por ello son los que mejor conocen los problemas que éstos tienen, es imprescindible el aporte que ellos pueden entregar a las empresas.

Por lo tanto, concluimos que para enfrentar la drogadicción y el alcoholismo, el acoso sexual en la empresa, la discriminación laboral femenina y la flexibilidad laboral debe haber una participación conjunta entre los empresarios, los sindicatos y el gobierno, donde todos luchen por los mismos objetivos aunque tengan perspectivas discrepantes, es decir, que a través de la comunicación y el consenso de las partes se logre lo mejor para los trabajadores, las empresas y la sociedad en general.

Además de los cambios antes mencionados, es importante que también haya un cambio cultural y social, donde se vea la incorporación laboral de la mujer no como una amenaza, sino que como una necesidad y un importante aporte para lograr un mayor desarrollo en el país. Para esto, es importante que en los países se democratizen las responsabilidades familiares y las tareas del hogar, como es el caso de Chile que es un país relativamente machista.

Desde el punto de vista de la flexibilidad laboral, también debe existir un cambio de mentalidad. No pensar que ésta va a poner en desventaja a los trabajadores y le va a otorgar más poder a los empresarios, sino que es un sistema necesario para enfrentar el

mundo económico actual, y que beneficia además, la incorporación laboral de la mujer, los jóvenes, estudiantes y adultos mayores.

Bibliografía

- “Discriminación Laboral Femenina en Chile: medida a través del variables de salario, cargos y maternidad”, seminario de título, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
- “Impacto del proyecto de Ley sobre Acoso Sexual en las empresas de la Región Metropolitana”, seminario de título, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
- “El Abuso de Alcohol y Drogas en la Empresa”, seminario de título, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
- “Jornada Laboral como Motivador de Eficiencia Productiva: Alternativas Viables”, seminario de título, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
- “Flexibilidad laboral: Visión Empresarial”, seminario de título, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile.
- Nuevo Código del Trabajo, ediciones Lexnova, 2003.
- “Fuerza laboral femenina de Chile es una de las más bajas de América Latina”, diario La Tercera, domingo 19 de octubre de 2003.
- “Guía para entender la flexibilidad laboral”, diario La Tercera, domingo 19 de octubre de 2003.
- “Estudio muestra que mercado laboral chileno tiene alta flexibilidad”, diario La Tercera,

sábado 8 de noviembre de 2003.

Instituto Nacional de Estadísticas, www.ine.cl , estudios estadísticos.

Servicio Nacional de la Mujer, www.sernam.cl , estudios estadísticos.

www.chile21.cl/medios/col35.pdf , “Informe concejo de Ministros para la igualdad de oportunidades”.

GLOSARIO

- *Abstinencia:* corresponde a la suspensión de cualquier consumo.
- *Abuso de Drogas:* uso persistente o exceso esporádico en el uso de drogas psicoactivas que causan daño a la salud física o mental.
- *Acoso Sexual:* comportamiento de carácter sexual, que puede incluir gestos, comentarios o contactos físicos no deseados por la persona afectada y que lesiona su honra y dignidad.
- *Capital Humano:* corresponde a las aptitudes, habilidades, educación, experiencia y otras características que influyen en la productividad de una persona en su trabajo.
- *Dependencia de drogas:* se entiende como el síndrome que se manifiesta por un patrón de conducta en el cual, al uso de una sustancia psicoactiva dada, se le da una prioridad mucho más alta que a otras conductas a las que antes se le otorgaba un alto valor. La dependencia no es absoluta, existe en distintos grados.
- *Discriminación Estadística:* cuando ciertas características promedio de un grupo son generalizadas y se los excluye a todos debido esto.
- *Discriminación Salarial:* cuando a dos personas se les paga salarios diferentes por la realización de un mismo trabajo, o teniendo un mismo cargo en una organización, por ejemplo un hombre y una mujer.
- *Droga:* cualquier sustancia con el potencial de prevenir o curar una enfermedad o estado mental.

- *Droga Psicoactiva*: cualquier sustancia que al ser ingerida afecta procesos mentales. El hecho que la droga sea psicoactiva no implica que produzca adicción.
- *Empleo Estacional*: corresponde a un trabajo intermitente durante una época determinada del año.
- *Empleo Eventual*: es el empleo de carácter irregular o intermitente.
- *Empleo en el Marco de Contratos de Capacitación*: es una combinación de capacitación y empleo, incluido el aprendizaje.
- *Empleo Precario*: es el que se compone de elementos como la inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica.
- *Empleo Temporal*: corresponde a todos los empleos de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado.
- *Empleo de Tiempo Parcial*: es todo aquel que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional. En Chile, éstas no pueden ser superiores a los dos tercios de las 48 horas semanales.
- *Género*: término cultural que alude a la clasificación social entre “masculino” y “femenino”.
- *Intoxicación*: es la condición que sigue a la administración de una sustancia psicoactiva y que tiene como resultado disturbios en el nivel de conciencia, percepción, juicio o comportamiento.
- *Jornada Extraordinaria de Trabajo*: es la que excede el máximo legal de horas de trabajo o de la pactada contractualmente, si fuese menor.
- *Modulación Horaria*: corresponde a cambios en las horas de entrada y salida de los trabajadores, y a la variabilidad o reducción de la duración del tiempo individual de trabajo. Es una forma de flexibilizar las jornadas de trabajo.
- *Neuroadaptación*: corresponde a los cambios en el funcionamiento del sistema nervioso producidos por el uso crónico de drogas psicoactivas.
- *Salario Mínimo*: corresponde a una cantidad mínima de dinero que los empleadores pueden otorgar a sus trabajadores, ésta es fijada por la ley para garantizar el sustento mínimo.
- *Seguro de Desempleo*: es un seguro para los trabajadores en caso que queden desempleados, se les entrega una cantidad de dinero mensual para que puedan mantenerse económicamente ellos y sus familias.
- *Sexo*: se refiere a las diferencias biológicas entre macho y hembra, como los órganos genitales y lo relativo a la procreación.
- *Síndrome*: se refiere a una agrupación de síntomas o conductas que no necesariamente deben estar presentes en su totalidad, al mismo tiempo, o con la misma intensidad.
- *Síndrome de Abstinencia*: signos físicos y psicológicos que surgen como consecuencia a la cesación del consumo de droga por parte del adicto.
- *Situación post-ocupacional*: finalización de la relación laboral, es decir, cuando la

relación laboral ha caducado.

- *Situación pre-ocupacional*: anterior a la fecha de empleo y previa a la firma del contrato correspondiente.
- *Teletrabajo*: corresponde al empleo donde los trabajadores prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.
- *Tolerancia*: corresponde al fenómeno que se caracteriza por una variación en la magnitud de la respuesta al consumo de una droga determinada, esto es, la persona percibe un efecto menor en comparación con el que sentía al consumir inicialmente la droga, con una dosis a la que estaba acostumbrado, o requiere consumir una dosis mayor que la habitual para lograr sentir los mismos efectos que antes.