



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

SDT 288

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:
ANÁLISIS DEL CASO CHILENO.**

Autor: *Tomás Rau
Binder*

Santiago, Noviembre 2008

Trabajo a Tiempo Parcial: Análisis del Caso Chileno.

Tomás Rau Binder*

31 de enero de 2008

Resumen

Este artículo analiza la evolución del trabajo a tiempo parcial en Chile y los factores económicos, tanto de oferta como demanda, que lo afectan. Se incorpora un análisis a la regulación y se proponen algunas medidas para incrementar su participación relativa sobre otras jornadas laborales, sobre el supuesto de deseabilidad de jornadas laborales flexibles que incentiven especialmente la participación femenina. Se concluye con un análisis de cadenas de Markov usando el Panel Casen con el cual se proyectan la participación del trabajo a tiempo parcial en estado estacionario, como las tasas de participación y desempleo de largo plazo. Los resultados muestran que, dada la dinámica actual, el trabajo a tiempo a tiempo parcial mantendrá su participación relativa sobre el total de ocupados y la tasa de participación laboral alcanzará el nivel de la de países desarrollados en no menos de 25 años.

Keywords: Trabajo parcial, participación laboral

JEL Classification: J21, J41, C33

*Departamento de Economía y Centro de Microdatos, Universidad de Chile. Este estudio fue preparado para la discusión técnica del trabajo a tiempo parcial en el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad y contó con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo.

1. Introducción

En Chile, la participación laboral femenina se ha convertido en un tema importante en el debate de políticas públicas actual. Con un nivel de 39%, las mujeres chilenas tienen una de las tasas de participación laboral más bajas de América Latina, junto con una amplia brecha salarial de género, recibiendo en promedio el 77% del salario que perciben los hombres. Estos hechos han cobrado aún mayor relevancia desde que el informe anual del Foro Económico Mundial planteara que el bajo nivel de participación laboral femenina es uno de los principales factores para ubicar a Chile en los últimos lugares de su ranking mundial de competitividad. El caso de los jóvenes también es clave, dado que ellos también presentan una baja tasa de participación en comparación con otros países de la Región.

Una hipótesis que se ha planteado es que el trabajo a tiempo parcial sería un recurso importante para aumentar la participación laboral de las mujeres y jóvenes. Si bien la legislación chilena permite contratos de trabajo jornada parcial, se estima que esta práctica es poco utilizada en la actualidad.

El objetivo de este estudio es triple: el primero es realizar un breve análisis a la literatura empírica del trabajo a tiempo parcial para el caso chileno. El segundo, es analizar la regulación y los incentivos de la oferta y la demanda de trabajo que podrían frenar el desarrollo de este tipo de práctica laboral en Chile. El tercer objetivo es realizar un estudio empírico para caracterizar a los trabajadores a tiempo parcial y analizar las implicancias de política.

Este trabajo consta de tres secciones además de esta introducción. En la segunda sección se realiza un breve análisis a la literatura empírica para el caso Chileno y se analizan en profundidad los aspectos regulatorios y sus implicancias económicas para la contratación de jornadas a tiempo parcial. Se analizan los factores de oferta y de demanda de trabajo que pudiesen influir en la contratación de trabajo a tiempo parcial.

En la tercera sección se realiza un trabajo empírico usando la encuesta de ocupación y desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile, la Encuesta Casen 2006 y el panel de la encuesta Casen 1996-2001-2006. Primeramente nos centramos en la evolución del trabajo a tiempo parcial en el período 1961-2006 en el Gran Santiago. Después se abre el análisis a nivel nacional donde analizamos a los trabajadores asalariados del sector privado. Una vez realizado el análisis más descriptivo se intenta responder la pregunta: ¿es el trabajo a tiempo parcial un trabajo precario? y se implementa una descomposición de Oaxaca para explicar el diferencial de salarios entre aquellos que trabajan jornadas a tiempo parcial versus quienes

lo hacen a tiempo completo. Para concluir el análisis empírico, se estima un modelo probit para analizar los determinantes del trabajo a tiempo parcial versus a tiempo completo y se realiza un análisis de cadenas de markov para estudiar la dinámica del trabajo a tiempo parcial.

En la cuarta sección se expresan las conclusiones del análisis y se discuten las implicancias de política para alinear los incentivos si se quiere aumentar la contratación de jornadas parciales.

2. El Trabajo a Tiempo Parcial

El trabajo a tiempo parcial se ha constituido en una práctica muy común en los países europeos, y en particular en los países escandinavos. En Chile ha surgido la inquietud de si es posible aumentar la tasa de participación de jóvenes y mujeres incentivando este tipo de contratación. Antes de comenzar con el análisis, es necesario aclarar qué se entiende por trabajo a tiempo parcial.

En 1994 la OIT definió al trabajador a tiempo parcial en el Convenio N°175 como: “La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Esta definición es relativamente amplia, puesto que en rigor, cualquier jornada en horas menor a la jornada completa podría ser considerada como una jornada parcial de trabajo. Por otra parte, en la reforma laboral del 2001 la ley N°19.759 incorporó cinco artículos donde, no sólo se define, sino que se regula el trabajo a tiempo parcial. En ella, se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no exceda los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo, con lo cual queda limitada a jornadas de hasta 30 horas a la semana.

A pesar que la definición de trabajo a tiempo parcial es bastante nueva, se pueden encontrar un par de artículos que analizan el trabajo a tiempo a parcial desde una perspectiva empírica. A continuación realizamos un breve análisis a la literatura empírica para el caso de Chile.

2.1. Análisis de la literatura: caso Chileno

El trabajo a tiempo parcial ha sido poco estudiado en Chile en su dimensión empírica. En la literatura para el caso chileno destacan el trabajo de Leiva (2000) y Contreras et. al (2004)

El trabajo de Leiva (2000) estudia el trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género, usando datos de la encuesta Casen 1994. En él, se

analiza el trabajo a tiempo parcial en Chile dando especial relevancia a la evolución que ha presentado el trabajo femenino como consecuencia de la globalización económica producida en Chile en los últimos años. La autora argumenta que esta globalización ha incluido cambios en la estructura del mercado del trabajo y que estos cambios se han manifestado a través del surgimiento de nuevas formas de trabajo, a las cuales la autora se refiere como formas “no estándares” de empleo. Estas nuevas formas de empleo, se caracterizan en general por condiciones precarias de empleo e incertidumbre de la fuente laboral. Las características de los empleos son ser temporales, de tiempo parcial, trabajos subcontratados, y en general, de menor salario y menor protección para el trabajador (seguridad social).

Contreras et al. (2004) analiza los efectos de la apertura comercial y de la cuenta de capitales sobre el empleo femenino y en particular sobre las diferencias salariales, tasa de participación, tipo de inserción laboral y cambios en la demanda por trabajo femenino. El análisis desarrollado por los autores se realizó para el Gran Santiago usando la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile. Con lo que respecta a la inserción a tiempo parcial, Contreras et al. (2004) observan que para el período 1960-1996, el trabajo a tiempo parcial alcanzó a un 13 % de la ocupación femenina total, con un máximo de un 19 % en 1963 y un mínimo de 9 % en 1994. Además, este tipo de inserción muestra un marcado comportamiento contracíclico y una clara tendencia a la baja a partir de 1985 hasta 1996.

2.2. Regulación

La reforma laboral de 2001 introdujo numerosos cambios en materia de relaciones individuales y colectivas del trabajo, lo que culminó con la publicación en el Diario Oficial del 5 de octubre de 2001 de la Ley N° 19.759. Esta ley, entre otras materias importantes, crea la jornada parcial de trabajo y establece una serie de regulaciones que pasamos a revisar.

El artículo 40 bis establece que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial siempre y cuando no excedan los dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22, esto es 45 horas. Por lo tanto, un contrato con jornada a tiempo parcial no puede exceder las 30 horas a la semana. No obstante, el artículo 40 bis A permite el pacto de horas extraordinarias y establece restricciones a la base de cálculo para el pago de dichas horas.

Se introduce también en el artículo 40 bis A una restricción que puede ser relevante; se establece que “la jornada ordinaria diaria deberá ser continua

y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”. Esta medida es vista por algunos sectores como restrictiva, puesto que rigidizaría inútilmente este tipo de contratos y, no sólo eso, sino que desincentivaría la contratación de este tipo de jornadas.

El artículo 40 bis B establece que los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla el Código del trabajo para los trabajadores a tiempo completo. Esto, por una parte, garantiza una igualdad de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial ante sus pares a tiempo completo, pero por otra parte implica que—de existir costos fijos a la contratación de trabajadores—los trabajadores a tiempo parcial serían más caros que sus pares a tiempo completo. Esta *desigualdad económica* contrasta con aquella *igualdad de derechos* que recién mencionamos. Más adelante analizamos cuales podrían ser esos costos fijos a la contratación que atentarían contra la igualdad económica entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo.

Un aspecto de esta nueva normativa que parece ser positivo es el hecho que las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornada (artículo 40 bis C). No obstante, el empleador está facultado para, unilateralmente, determinar entre una de las alternativas pactadas con una antelación mínima de una semana. Además, se desprende que dicho pacto de alternativas de distribución se realiza al inicio de la relación contractual, lo cual atenta contra el espíritu de flexibilidad de la ley. Esto, porque desincentiva al trabajador a tiempo parcial a establecer más de una jornada alternativa al inicio de la relación, ya que pierde el control de su tiempo, pudiendo verse sujeto a cambios de horario de manera unilateral, por mucho que haya sido convenido entre las partes al inicio de la relación contractual.

El artículo 40 bis D establece que para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador a tiempo parcial al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia su contrato o de los últimos once años del mismo. A no ser que la indemnización que le corresponde por aplicación del artículo 163 (equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada) sea mayor que el promedio antes mencionado.

Si bien la regulación de la jornada parcial se establece en los cinco artículos recién descritos, existen otros artículos que atañen directa e indirectamente a los trabajadores a tiempo parcial como por ejemplo el artículo 44 que establece que el monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual a menos que se convinieren jornadas parciales

de trabajo. En estos casos, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación de la jornada ordinaria de trabajo. Los artículos que atañen indirectamente a estos trabajadores se discuten más adelante en el contexto de sus implicancias económicas y las potenciales amenazas al ejercicio de este tipo de contrataciones.

2.3. Factores que afectan el trabajo a tiempo parcial

En esta sección se discuten los aspectos de oferta y demanda que atentan contra la contratación de jornadas parciales de trabajo. Como se dijo anteriormente, la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial ante sus pares a tiempo completo puede introducir una desigualdad económica si existen costos fijos a la contratación de trabajadores a tiempo parcial. A continuación analizamos estos factores separándolos en factores de demanda y oferta de trabajo.

2.3.1. Factores de demanda

a) Política de salas cuna

El artículo 203 del Código del trabajo establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer de salas cuna donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.¹ Esto, sin duda alguna, consiste en un costo fijo potencial a la contratación de trabajadoras y, más aún, encarece la contratación de trabajadoras a tiempo parcial por dos razones. La primera es que una trabajadora a jornada parcial vale como una trabajadora tiempo completo para el conteo de las 20 que requiere la ley para la provisión de salas cuna. Luego, y en modo de ejemplo, 38 mujeres trabajando 20 horas a la semana proporcionan igual número de horas que 19 mujeres trabajando 40 horas. La diferencia es que el primer escenario obliga al empleador a proveer, o a pagar el costo de, sala cuna y el segundo no. La segunda razón del por qué esta ley encarece la contratación de trabajadoras a tiempo parcial es la política de precios de las salas cunas, las cuales cobran en promedio un 64 % de la tarifa íntegra por el cuidado de un niño por media jornada.

¹El artículo 203 afecta sólo a trabajadoras con hijos menores a dos años en empresas elegibles (20 o más trabajadoras). Una trabajadora con hijos mayores o iguales a dos años debe costear el jardín infantil por sus propios medios o postular a un jardín infantil de la fundación Integra si pertenece a una familia en situación de pobreza o vulnerabilidad social. Para las trabajadoras en empresas no afectas al artículo 203, su alternativa es una sala cuna privada o postular a una sala cuna Junji o de la fundación Integra.

De acuerdo a Aedo (2002) el costo promedio de una sala cuna era de alrededor de \$100.000 (pesos del 2002), lo cual reajustado por IPC da la cantidad de \$120.000. Este número fue calculado por el autor quien realizó un sondeo a 10 salas cuna a inicios del 2002.

Según el informe de Politeia Soluciones Públicas (2006), el costo laboral de contratar una trabajadora en edad fértil entre 25 y 44 años fluctúa entre un 5.4 % a un 12.5 % de la remuneración mensual dependiendo de si es calificada o no calificada. De este costo laboral, el elemento más significativo es el de salas cuna (alrededor de un 84 % del costo total para una trabajadora no calificada. Se puede inferir del informe que los porcentajes fueron calculados considerando que el costo de la sala cuna es de \$100.000 (misma cantidad calculada por Aedo (2002)), que una mujer entre los 25 y 44 años tiene dos hijos, y que las remuneraciones y costos se mantienen constante en el período.²

Como una manera de complementar las estimaciones de Aedo (2002) y Politeia Soluciones Públicas (2006) se realizó un sondeo telefónico a 30 salas cunas del Gran Santiago entre el 14 y el 21 de enero de 2008. Los resultados de este sondeo arrojan un costo promedio de la sala cuna de \$137.438 para una jornada completa y de \$88.325 para una jornada parcial. Como se dijo anteriormente, la jornada parcial corresponde a un 64 % de la jornada completa por la política de precios de las salas cuna que deben amortizar costos fijos. Por último, las salas cuna cobran una cuota de incorporación o matrícula, al igual que los colegios, que en promedio es de \$84.414.

Un elemento interesante que encontramos en 10 de las 30 salas cuna consultadas fue la discriminación de precios que realizan según quien paga la sala cuna. Estas salas cunas cobran en promedio \$29.500 (mensual) más si el empleador es quien paga la sala cuna. Por otra parte, se observó cierta informalidad en dicha política de precios cuando se les preguntó si el empleador encontraba muy cara la tarifa. Seis de las salas cunas que discriminan precios expresaron la posibilidad de acordar una tarifa menor. Luego, para el cálculo de los promedios se tomaron los valores mínimos.

Usando los promedios recién expresados, el costo total de sala cuna para el empleador de que una trabajadora tenga un hijo es de aproximadamente \$3.382.920 en 24 meses, si ésta se desempeña a tiempo completo y aproximadamente \$2.204.219 si es a media jornada, puesto que la media jornada cuesta en promedio un 64 % de la jornada completa como mencionamos an-

²Politeia considera dentro de los costos laborales de contratar a una mujer en edad fértil: salas cuna, lactancia, reemplazo pre y postnatal y licencias. Estiman que para una trabajadora no calificada el costo de sala cuna es un 10.5 % del sueldo, los otros costos son bien menores.

teriormente. Ahora bien, según un cálculo propio en base al Censo 2002, la probabilidad de que una mujer jefa de hogar tenga un hijo entre los 20 y 30 años en un año determinado, es de un 9.1 %, lo cual da un costo fijo esperado de \$307.846 en el caso de una trabajadora a tiempo completo y \$200.584 si esta trabaja a tiempo parcial.³

Este monto corresponde a más de un sueldo líquido promedio mensual en todo el período. Para trabajadoras a tiempo completo, este costo corresponde a 1.19 sueldos líquidos mensuales y para las trabajadoras a tiempo parcial a 1.32 sueldos líquidos mensuales. Esto constituye entre un 10 % y 11 % más en la planilla anual por cada mujer entre 20 y 30 años contratada por una empresa de 20 o más trabajadoras.

Cabe señalar que esta estimación de costo laboral esperado de contratar a una mujer de entre 20 y 30 años—por concepto de sala cuna—corresponde a cuánto deberá pagar un empleador determinado en un año si contrata a una mujer en dicho rango de edad. Esto difiere de la estimación de Politeia Soluciones Públicas (2006) que estima el mayor costo laboral que generará una mujer que tiene dos hijos en un intervalo de 20 años.

Por último, dado que las tasas de fecundidad alcanzan su *peak* en el tramo etario 25-29, la probabilidad *spot* (en un año determinado) de tener un hijo disminuye, pero la mayor exposición a dicho evento aumenta la probabilidad total si se considera un horizonte de tiempo más largo. Otros factores a considerar es que la probabilidad de tener un hijo, condicional en que ya se tuvo uno, disminuye de una manera importante. El ejercicio realizado es incondicional y no pretende predecir el comportamiento reproductivo de la población, sino que obtener un cálculo conservador del costo esperado de contratar una mujer en edad fértil, en particular en el tramo de edad 20-30 años, por concepto de salas cuna.

b) Aumento de costos de administración de turnos

Un ejemplo sencillo son las empresas de *retail* que suelen contratar trabajadores a jornada parcial (menos de 30 horas) para aplanar la demanda en los días punta, que son los viernes, sábados y domingos. Dado que el artículo

³Se calculó para mujeres jefas de hogar debido a que es el único grupo de mujeres para las que se tiene certeza que el niño en el hogar es su hijo. Para calcular la probabilidad de tener un hijo en un año determinado se calculó la tasa de fecundidad para ese cohorte, corrigiendo por nacimientos múltiples. Luego, esta tasa de fecundidad corregida se puede interpretar como la probabilidad *spot* de tener un hijo. La tasa encontrada con el Censo 2002 concuerda con las cifras de Larrañaga (2003) que encuentra una tasa de fecundidad de 88.5 nacimientos por cada 1000 mujeres en el tramo de edad 20-24 y de 94.1 nacimientos por cada 1000 mujeres en el tramo de edad 24-29.

38 del Código del Trabajo establece que dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo, se impone una restricción que aumenta la complejidad a la administración de turnos, puesto que el domingo es un día punta y es cuando la empresa más necesita personal. Esto no sólo aumenta los costos de administración sino que genera un tipo particular de jornada parcial, los trabajadores con jornadas de hasta 20 horas (jornada *peak-time*). Esto, debido a que el artículo 38 en su octavo inciso exime al empleador del cumplimiento de la norma de los dos domingos al mes para trabajadores con jornadas de hasta 20 horas. Si bien esto escapa a la discusión de los factores de demanda, genera un tipo de empleo que podría ir en contra de uno de los objetivos de incentivar el trabajo a tiempo parcial: compatibilizar la vida familiar (especialmente de mujeres) con la vida laboral. En general, es durante los fines de semana cuando la familia se reúne y la ausencia de la madre atenta claramente contra la vida familiar.

c) Restricción de continuidad de la jornada y salario por hora

La restricción a la interrupción de la jornada establecida en el artículo 40 bis A es vista como una restricción que inhibiría dicho tipo contratación de acuerdo a algunos asesores laborales consultados para este estudio. Es probable que las actividades que podrían verse beneficiadas con esta regulación son pocas, como trabajadores de *call centers* o ciertas ocupaciones en el sector comercio en particular en los *malls*. Por otra parte, es probable que la mayoría de los trabajadores se verán desincentivados a trabajar en jornadas a tiempo parcial discontinuas puesto que el costo de movilización disminuye la remuneración líquida del trabajador.

Como veremos más adelante, los trabajadores a tiempo parcial ganan un salario por hora mayor que sus pares a tiempo completo. La explicación de algunos gerentes de recursos humanos consultados en esta investigación es que se les paga más por hora para hacer más atractivo el trabajo, ya que la remuneración mensual sería muy baja sin esta compensación.

d) Factores Culturales y discriminación estadística

De acuerdo a lo expresado por asesores laborales y gerentes de recursos humanos (RRHH), existiría cierta reticencia a contratar trabajadores a tiempo parcial por elementos culturales. Por una parte, algunos concordaron que no existe una cultura para el trabajo a tiempo parcial por parte de los empleadores. Por otra parte, algunos gerentes de RRHH revelaron

que los trabajadores a tiempo parcial presentarían una mayor incidencia de ausentismo laboral y una menor identidad con la empresa. Esto último es un argumento de discriminación estadística. Si los empleadores perciben (aun cuando las probabilidades sean creencias difusas) que los trabajadores a tiempo parcial tienen una mayor probabilidad de ausentarse del trabajo, lo cual los obliga a incurrir en costos laborales adicionales, preferirán contratar trabajadores a tiempo completo para minimizar el costo laboral esperado.

2.3.2. Factores de oferta

a) Costos de movilización

Los costos de movilización pueden jugar un rol preponderante a la hora de tomar la decisión de trabajar en una posición con jornada a tiempo parcial. Esto, debido a que para quienes deben usar el transporte público (una gran parte de los trabajadores) el costo de movilización diario a precios corrientes es de \$760 en Santiago. Imagine a un trabajador asalariado con una jornada de 20 horas a la semana, y por lo tanto, que trabaja cuatro horas a diarias. El salario por hora de un trabajador dependiente a tiempo parcial según cifras de la encuesta Casen 2006 es de alrededor de \$2091 en el sector privado.⁴ Por lo tanto, para un trabajador que trabaja 20 horas a la semana los costos de movilización corresponden a un 9% de su ingreso, porcentaje nada despreciable. Para un trabajador a tiempo completo este porcentaje cae a un 6.5% puesto que el salario por hora promedio para un trabajador a tiempo completo es de \$1300. Antes del transantiago, cuando los trasbordos debían ser pagados, este costo monetario era dramáticamente mayor para las personas que debían tomar más de una locomoción para llegar al trabajo.

b) Temor de los trabajadores a negociar jornadas a tiempo parcial

Los trabajadores que lo hacen a tiempo completo y que por circunstancias de la vida quieren una reducción de su jornada laboral temen negociar con sus empleadores una reducción de su jornada de trabajo. Según muchos asesores y gerentes de recursos humanos consultados para este trabajo, los trabajadores a tiempo completo temen negociar reducciones de jornada puesto que pasarían a integrar la lista de los menos comprometidos con la empresa, y en consecuencia, de los prescindibles en caso de un ajuste de personal futuro.

⁴Como veremos más adelante, el salario por hora de un trabajador asalariado a tiempo parcial en el sector privado es un 60% mayor al de los trabajadores a tiempo completo.

c) *Factores Culturales*

Los factores culturales que afectarían la oferta de trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres serían presiones familiares a preferir el trabajo doméstico. Según el Segundo Estudio Nacional de Opinión Pública realizado por el CEP en 1995, las principales razones por las cuales la mayoría de las mujeres del círculo de amigos no trabaja, fueron las alternativas “porque al marido no le gusta” y “porque prefieren la vida doméstica”, alcanzando un 52 y 51 por ciento, respectivamente.

Por otra parte, la encuesta de Comunidad Mujer (2005) arrojó que cuando se le pregunta a las mujeres cual es la medida más eficaz para que ellas se incorporen a un trabajo o para permanecer en el, la respuesta mayoritaria fue “flexibilizar los horarios de trabajo”. Luego, según dicha encuesta las mujeres que no participan desearían posiciones a tiempo parcial.

Por último, Politeia Soluciones Públicas (2007) muestra que el principal motivo por el cual las mujeres inactivas entre 15 y 60 años no buscaron trabajo en los dos últimos meses fue los “quehaceres del hogar” con un 54%. La segunda causa son los “estudios” con un 26% y en tercer lugar el no tener con quien dejar los niños con un 8%. Esta última razón aumenta su importancia en los tramos de mayor fecundidad y como señalan los autores, es posible que para algunas mujeres encuestadas el cuidado de los niños sea considerado parte de los quehaceres del hogar.

3. Análisis Empírico

En esta sección se realiza un análisis empírico exhaustivo acerca del trabajo jornada parcial en Chile usando tres fuentes de información: la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile, la encuesta Casen y el panel de la encuesta Casen 1996-2001-2006.

Antes de adentrarnos en el análisis para el caso Chileno, en la Tabla 1 presentamos estadísticas relativas a trabajo jornada parcial para una lista de países de la OECD donde se incluye Chile. La elección de los países es *ad hoc* y es sólo para mostrar países con altos niveles de trabajo jornada parcial y países con menor incidencia. Además de estos nueve países de la OECD incluimos el promedio para 19 países de la OECD obtenidos del *OECD Employment Outlook (2007)*. La definición de trabajo jornada parcial es la usada por la OECD para comparaciones internacionales a no ser que se indique lo contrario. Esta incluye jornadas de horas “usuales” de menos de 30 horas a la semana.

En la primera columna de la Tabla 1 está la lista de países seleccionados. En la segunda columna podemos apreciar la proporción de trabajadores jornada parcial sobre el total de empleados para hombres y mujeres. En las columnas tres y cuatro se separa por hombres y mujeres y en la quinta columna se expresa el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores jornada parcial.

Como se explicó anteriormente, consideramos la jornada a tiempo parcial como aquella que contempla hasta 30 horas a la semana, la cual corresponde a la definición legal según el artículo 40 bis del Código del Trabajo y además está muy en línea a la definición de la OECD. Llama la atención que las cifras para Chile están muy en sintonía con el promedio para los países de la OECD, aun cuando existe la percepción que el trabajo jornada parcial en Chile es muy poco utilizado. Por otro lado, la tasa de participación femenina es efectivamente baja cuando se compara con otros países y, por cierto, el trabajo jornada parcial puede ser una alternativa para aumentar la participación femenina.

El caso holandés es sin duda sorprendente puesto que seis de cada diez mujeres que trabajan lo hacen en una jornada parcial. Cabe señalar que hay un tema de comparabilidad de las series entre países. Por ejemplo, mientras las cifras para los países aquí listados incluyen trabajadores por cuenta propia, las cifras para Estados Unidos (que no se incluyen en esta tabla) incluyen sólo a trabajadores asalariados y la proporción de trabajadores jornada parcial sobre el total de empleados es de sólo un 12.6% según datos de la Current Population Survey (CPS) 2006. La definición de trabajo a tiempo parcial para la mayoría de los países listados en la Tabla 1 corresponde a personas que trabajan hasta 35 horas a la semana. En los casos indicados se distingue a quienes lo hacen usualmente versus quienes trabajaron efectivamente esa cantidad de horas la semana anterior. Para el caso de Suiza y República Checa, la definición de trabajo a tiempo parcial se basa en la percepción que tiene el trabajador acerca de su jornada. Por último, la cifra para Chile, incluye a todas las personas que trabajaron hasta 30 horas la semana anterior e incluye a trabajadores por cuenta propia. En la sección 3.3 se presenta un análisis exhaustivo del trabajo a tiempo parcial considerando sólo a los asalariados.

3.1. Evolución del trabajo parcial: Gran Santiago

En la Figura 1 podemos apreciar la evolución del trabajo jornada parcial para el Gran Santiago entre 1961 y 2006 y el crecimiento del PIB. La unidad del eje de la izquierda es el porcentaje de trabajadores y en el eje

Tabla 1: Trabajo Jornada Parcial^a, algunos países de la OECD+Chile: 2006.

	Todos	Hombres	Mujeres	$\frac{\text{Mujeres J Parcial}}{\text{Total J Parcial}}$
Holanda	35.5	15.8	59.7	75.5
Australia (b,c)	27.1	16.0	40.7	67.3
Suiza (c)	25.5	8.8	45.7	81.2
Japón (b,d)	24.5	12.8	40.9	69.4
Reino Unido	23.4	9.9	38.8	77.6
Hungría	2.7	1.5	4.2	70.4
Republica Eslovaca	2.5	1.3	4.1	70.0
Republica Checa	3.3	1.6	5.6	72.8
Korea (b)	8.8	6.3	12.3	58.5
Promedio OECD	16.1	8.1	26.4	72.1
Chile (b)	16.0	10.7	24.6	58.9

a) Se refiere a personas trabajando menos de 30 horas a la semana, ocupación principal. Incluye personas declarando horas usuales

b) Datos basados en horas trabajadas actuales.

c) Jornada Parcial basada en horas trabajadas en todos los trabajos.

d) Menos de 35 horas a la semana.

Fuentes: OECD database on Labour Force Statistics . Para Holanda y el Reino Unido datos de European Union Labour Force Survey. Para Chile, encuesta Casen 2006.

de la derecha la unidad es el porcentaje de la tasa de crecimiento del PIB. Se puede observar que el trabajo jornada parcial medido como porcentaje de los trabajadores con jornadas iguales o menores a 30 horas a la semana es eminentemente contra cíclico. Se puede observar una correlación negativa entre trabajo jornada parcial y tasa de crecimiento del PIB, la cual es más nítida para las recesiones y recuperaciones. La intuición es que en las recesiones proliferarían programas de empleo para paliar la crisis que tendrían un carácter de jornada parcial, sucediendo lo contrario para los ciclos expansivos.

Puede ser interesante analizar la trayectoria del trabajo a tiempo parcial separando hombres y mujeres para ver si hay diferencias por género. La Figura 2 nos muestra la evolución del trabajo jornada parcial por género para el período 1961-2006. Se puede apreciar que para, prácticamente, todo el período el trabajo part-time es mayoritariamente femenino y la brecha

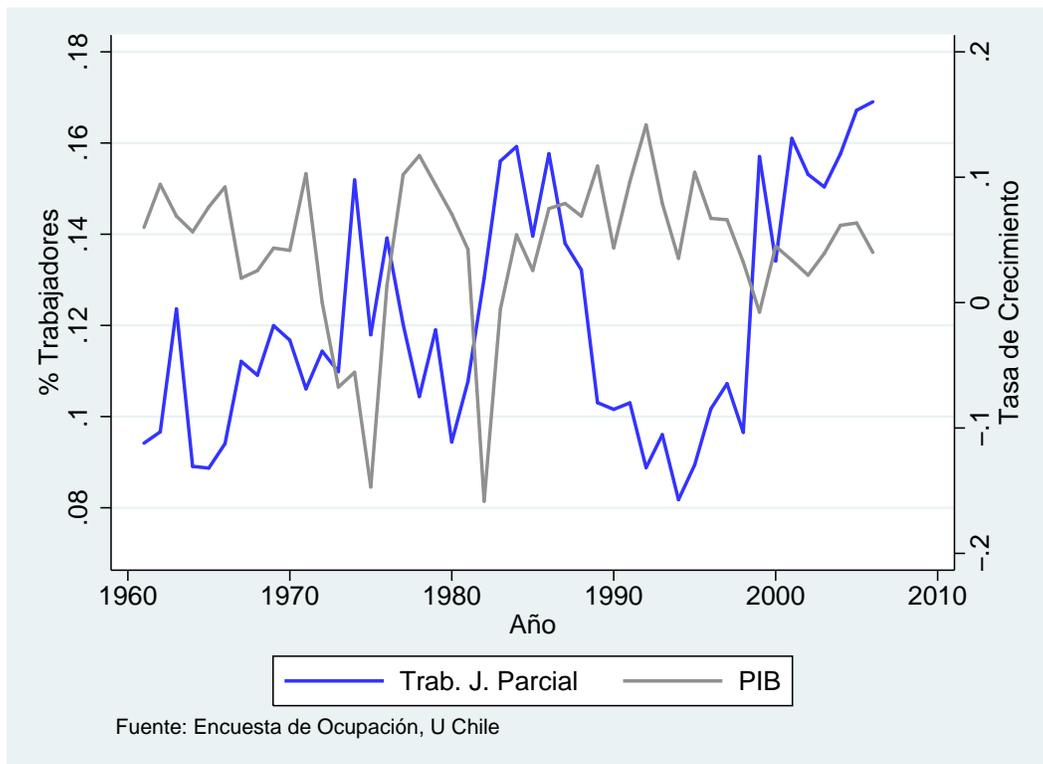


Figura 1: Porcentaje de Trabajo a Tiempo Parcial en el Gran Santiago y Crecimiento del PIB

mujer-hombre parece aumentar en la última década. En particular, no sólo se observa un aumento en la brecha de trabajo jornada parcial mujer hombre sino que un aumento sostenido desde mediados de los 90.

Esta perspectiva de mediano o largo plazo nos da el pie para enfocarnos más en detalle en las características de los trabajadores jornada parcial. En la sección que sigue trabajamos con la encuesta Casen para poder caracterizar de mejor forma a los trabajadores con jornadas de trabajo parcial y estudiamos también al grupo específico de los asalariados (trabajadores dependientes).

3.2. Análisis a Nivel Nacional

En esta sección realizamos un análisis del trabajo jornada parcial usando la encuesta Casen en sus versiones 2000, 2003 y 2006. Si bien el análisis se

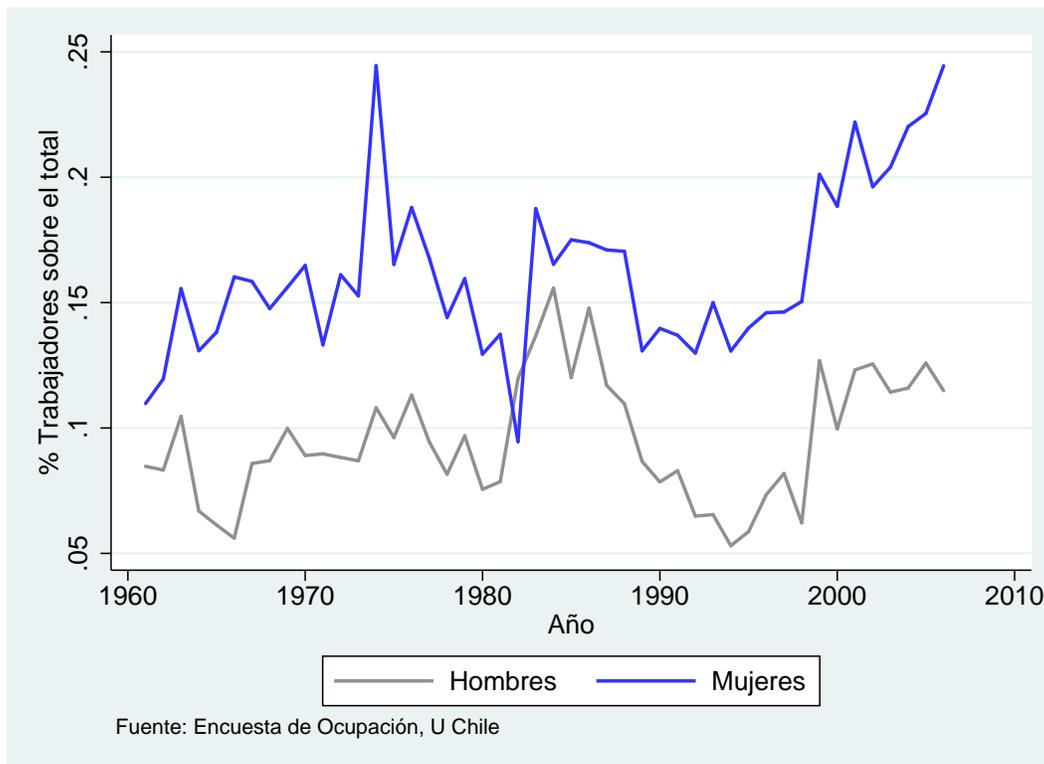


Figura 2: Porcentaje de Trabajo a Tiempo Parcial en el Gran Santiago por Género

centrará en los asalariados del sector privado, presentamos una reducida evidencia para todos los trabajadores incluidos los cuenta propia

El primer análisis se concentra en todos los trabajadores (incluidos los cuenta propia) para tener una visión más general del trabajo jornada parcial. Inmediatamente después se analiza a los trabajadores asalariados y se intenta responder a la pregunta ¿Es el trabajo jornada parcial un trabajo precario? Esto, debido a la evidencia presentada por Leiva (2000) respecto la poca formalidad y protección social que presenta el trabajo part-time en Chile según datos de la encuesta Casen. Finalmente, se estima un modelo probit de trabajar a tiempo parcial versus a tiempo completo y estudiamos la dinámica del trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo mediante el uso de cadenas de Markov.

a) *El trabajo a tiempo parcial:* en la Tabla 2 se puede observar el porcentaje

de trabajadores jornada parcial con respecto a todos los trabajadores para los años 2000, 2003 y 2006. En la segunda columna se expresan los porcentajes de trabajadores jornada parcial respecto a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres. En la tercera y cuarta columna se incluyen los porcentajes por género y en la quinta columna se expresa la participación relativa de las mujeres sobre el total del trabajadores jornada parcial (hombres y mujeres).

La primera característica que llama la atención en la Tabla 2 es que el trabajo jornada parcial aumenta sostenidamente en el período 2000-2006, lo cual concuerda con lo que se observó en la sección anterior para el Gran Santiago. Este aumento se observa tanto para hombres como para mujeres, aunque para las últimas el aumento es sustancialmente mayor (en términos relativos y absolutos). De hecho, en el año 2000 la participación de las mujeres jornada parcial respecto del total de trabajadores jornada parcial era aproximadamente un 50 % y en 2006 este alcanza alrededor de un 59 %.

Tabla 2: Trabajo Jornada Parcial en Chile^a

	Todos	Hombres	Mujeres	Parti Muj
1990	11.4 %	8.5 %	17.6 %	49.9 %
2000	13.0 %	8.6 %	20.5 %	57.7 %
2006	16.0 %	10.7 %	24.5 %	58.9 %

^aProporción del Trabajo Total

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen.

Incluye a todos los trabajadores, incluso cuanta propia.

Una visión un poco más detallada para los principales centros urbanos del país nos muestra cierta heterogeneidad de la participación del trabajo a tiempo parcial sobre el trabajo total. En la Tabla 3 podemos apreciar la participación del trabajo a tiempo parcial sobre el total para las ciudades de Antofagasta, Valparaíso, Concepción y Santiago. Se puede apreciar que el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno urbano y que todas las ciudades a excepción de Santiago tienen un porcentaje mayor al nacional y mayoritariamente femenino. Mientras el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial a nivel nacional fue de 24.5 % en 2006, para las ciudades de Antofagasta, Concepción y Valparaíso fue superior al 30 %. Una razón que podría explicar esta mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en dichas ciudades corresponde a los costos de movilización. Es probable que los costos pecuniarios de ir al trabajo en las ciudades descritas sean menores que en Santiago y

muy probable que los costos no pecuniarios también.

Tabla 3: Jornada Parcial y Ciudades de Chile^a

Ciudad	Todos	Hombres	Mujeres	Muj/Hom
Antofagasta	18.3 %	9.1 %	32.5 %	70.0 %
Valparaiso	21.7 %	12.9 %	36.8 %	62.5 %
Concepción	18.0 %	8.8 %	30.3 %	72.2 %
Santiago	15.3 %	10.2 %	22.6 %	61.0 %
Nacional	16.0 %	10.7 %	24.5 %	58.9 %

^aProporción del Trabajo Total

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

Incluye a todos los trabajadores, incluso cuenta propia

b) *El trabajo a tiempo parcial y la categoría ocupacional:* en la Tabla 4 se puede apreciar la distribución del trabajo a tiempo parcial según la categoría ocupacional, tanto para hombres como para mujeres. Destaca la elevada participación de los trabajadores por cuenta propia con más de un 43 % del empleo jornada parcial total.

Dada la heterogeneidad de los trabajadores por cuenta propia y su evidente característica de independientes, resulta más interesante realizar el análisis considerando sólo a los trabajadores asalariados (empleados y obreros). Para los trabajadores por cuenta propia no tiene sentido hablar de formalidad y/o protección social, lo cual constituye elementos interesantes a la hora de evaluar la calidad del trabajo a tiempo parcial. Como se vio anteriormente, existe la idea de que el trabajo a tiempo parcial sería una fuente de trabajo precario donde precariedad está relacionada con la inestabilidad del empleo (tenencia de contrato y permanencia del empleo) y la inseguridad del empleo (cotizaciones previsionales). A nuestro juicio no tiene sentido hacer este tipo de análisis con trabajadores por cuenta propia puesto que no corresponden a trabajadores dependientes como para tener un contrato y la decisión de cotizar es soberana y privada.

3.3. Análisis a los Asalariados

Esta sección se centra en los trabajadores asalariados (empleados u obreros) dado que representan una unidad de análisis más homogénea y por que no tiene mucho sentido analizar características del empleo como tenencia de

Tabla 4: Trabajadores a tiempo parcial y categoría ocupacional

Posición Ocupacional	Todos		Hombres		Mujeres	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Patrón o empleador	27926	2.6 %	14908	3.4 %	13018	2.1 %
Trabajador cta. propia	461383	43.6 %	224852	51.7 %	236531	37.9 %
Emp. u obr. sect. púb.	44499	4.2 %	14278	3.3 %	30221	4.9 %
Emp. u obr. emp. púb.	11682	1.1 %	3913	0.9 %	7769	1.3 %
Emp. u obr. sect. priv.	358896	33.9 %	161475	37.2 %	197421	31.7 %
Serv. Dom. ptas. adtro.	401	0.0 %	0	0.0 %	401	0.1 %
Serv. Dom. ptas. afra.	120343	11.4 %	1114	0.3 %	119229	19.1 %
Fam. no remunerado	31656	3.0 %	12760	2.9 %	18896	3.0 %
FF.AA. y del Orden	1295	0.1 %	1247	0.3 %	48	0.0 %
Total	1058081	100 %	434547	100.0 %	623534	100.0 %

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

contrato, cotizaciones y seguro de desempleo para trabajadores por cuenta propia, familiares remunerados, FFAA y de orden y servicio doméstico. Esto, debido a que las instituciones del mercado laboral, o no son las mismas para estos grupos, o las leyes laborales se aplican de una manera diferente a cada grupo. Por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia no tienen contrato, no participan del seguro de desempleo y cotizan voluntariamente. Para los trabajadores del sector público y de las Fuerzas Armadas y de orden rige el Estatuto Administrativo y no participan del seguro de desempleo. Además el régimen previsional y de Seguridad social de las fuerzas armadas es un sistema autónomo y diferente al de los empleados u obreros del sector privado. Por estas y otras razones, realizamos un análisis de acercamiento para los trabajadores asalariados del sector privado.⁵

a) *El trabajo a tiempo parcial*: En la Tabla 5 se puede apreciar el porcentaje de trabajadores asalariados que trabajan hasta 30 horas a la semana. Se observa que si se considera sólo a trabajadores asalariados del sector privado la incidencia del trabajo a tiempo parcial es bastante menor. Por ejemplo,

⁵En la versión anterior de este trabajo se estudió a todos los empleados y obreros incluidos los del sector público y por las razones antes mencionadas se decidió excluirlos en esta versión

Tabla 5: Trabajo Jornada Parcial en Chile: Asalariados^a

	Todos	Hombres	Mujeres	Muj/Hom
1990	7.0 %	5.5 %	11.7 %	48.4 %
2000	6.8 %	4.6 %	12.1 %	53.7 %
2006	9.0 %	6.0 %	15.3 %	55.0 %

^aProporción del Trabajo Total

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 1990, 2000 y 2006

Incluye a trabajadores asalariados del sector privado

en 2006 el porcentaje de trabajadores asalariados que trabajaban a tiempo parcial sobre el total fue de 9 %, en comparación del 16 % que obtuvimos cuando se incluían a todos los trabajadores. No obstante, una característica que se repite es la mayor presencia femenina con un 15 % del total de asalariadas versus un 6 % de los asalariados.⁶ Estas cifras son más altas que las de la encuesta de Empleo del INE que arrojan un 6.2 % de trabajadores asalariados a tiempo parcial a nivel nacional en 2005. Por otra parte, si se usa la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile se obtiene que en 2006 el porcentaje de trabajadores asalariados a tiempo parcial era de 8.7 % en el Gran Santiago. Finalmente, usando la encuesta de Protección Social EPS 2006, se obtiene que dicho porcentaje es de 9.4 % en todo el país. Luego, se observa cierta consistencia entre las diferentes fuentes de información a excepción de la encuesta de Empleo del INE.

b) El trabajo a tiempo parcial y la edad: en la tabla 6 se puede ver la distribución por edad de los trabajadores asalariados a tiempo parcial. En la primera columna se expresan los tramos de edad. En la segunda columna se realiza el cruce horizontal, esto es, se divide el número de trabajadores a tiempo parcial por el número total de trabajadores para ese grupo etario. En la tercera columna se realiza el cruce vertical, es decir, se divide el número de trabajadores a tiempo parcial de ese grupo etario por el total de trabajadores a tiempo parcial.

En la primera fila se observa el porcentaje de trabajadores a tiempo

⁶El ejercicio inverso, calcular el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial considerando sólo los cuenta propia, arroja las siguientes cifras: un 34.4 % de los trabajadores por cuenta propia lo hace 30 horas a la semana o menos. Cuando se abre por género se obtiene que un 26.4 % de los hombres y un 48.2 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial. Todas las cifras fueron calculadas con la encuesta Casen 2006.

Tabla 6: Jornada Parcial por Tramo de Edad

Edad	Cruce Horizontal	Cruce Vertical
15-17	43.4 %	4.1 %
18-24	15.6 %	29.2 %
25-34	7.4 %	23.2 %
35-44	6.6 %	19.4 %
45-54	6.6 %	13.5 %
55-64	8.0 %	6.9 %
65 y más	17.3 %	3.8 %
Total	9.0 %	100 %

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

Incluye a trabajadores asalariados del sector privado

parcial para el tramo de edad 15 a 17 años. Este grupo es sensible puesto que enfrentan un salario mínimo menor que el de aquellos con 18 años o más, lo cual implica un costo laboral menor para el empleador. De hecho, cuando vemos el cruce horizontal, se aprecia que un 43.4 % de los trabajadores entre 15 y 17 años lo hace en jornadas menores a 30 horas semanales. Por otra parte, el cruce vertical nos muestra que son un porcentaje pequeño del total de trabajadores a tiempo parcial. Inmediatamente después, en el tramo 18-24 se observa un porcentaje bastante menor, igual a 15.6 %, en relación al grupo 15-17. Con todo, el trabajo a tiempo parcial es muy relevante para los jóvenes puesto que si vemos la tercera columna notamos que un tercio de todos los trabajadores a tiempo parcial son jóvenes entre 15 y 25 años.

El cruce horizontal nos muestra un patrón en forma de U para el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial y la edad. Es decreciente entre los 15 y 54 años y crece entre los 55 y más años. En todo caso, la participación relativa del trabajo a tiempo parcial para quienes tienen 55 y más años es menor, como se puede apreciar en el cruce vertical, de casi un 11 % del total de trabajadores a tiempo parcial.

c) El trabajo a tiempo parcial y la escolaridad: en la Figura 3 se puede ver la participación del trabajo a tiempo parcial para los asalariados por nivel de escolaridad. Para cada año de escolaridad se calculó el número de trabajadores jornada parcial sobre el total de trabajadores en dicho año. Luego, mientras aproximadamente el 10 % de la gente con un año o menos

de escolaridad trabaja en actividades de jornada parcial, sólo lo hace el 7.2 % de aquellos con educación secundaria completa.

Se aprecia un aumento interesante en la proporción del trabajo parcial para las personas con educación superior, en particular para aquellas que tienen entre 13 y 16 años de escolaridad llegando a casi un 16 % para estos últimos. Una interpretación de esta importante subida es que los estudiantes aumentarían su participación laboral a medida que avanzan en sus carreras y lo harían con jornadas parciales de trabajo. De hecho la proporción de trabajadores a tiempo parcial disminuye entre los 16 y los 19 años de escolaridad para luego subir a casi 18 % para personas con 20 o más años de escolaridad. Esto nos dice que para aquellos con educación de postgrado (magister o doctorado) prácticamente uno de cada cinco trabaja menos de 30 horas a la semana. Esto es interesante debido a que según la teoría del capital humano una variable relevante para la inversión en capital humano es el tiempo restante para recuperar dicha inversión, y este tiempo estaría siendo ocupado sólo parcialmente por un 18 % de personas que tomaron la decisión de continuar la educación superior después de graduados. La explicación a esta eventual paradoja sería que, a su vez, estas personas se ubican en el décimo decil de la distribución de ingreso total donde las rentas de otras fuentes son cada vez más importantes (efecto ingreso puro). O también que el salario por hora es tan elevado como para ajustar la oferta laboral (efecto ingreso mayor a efecto sustitución).

d) El trabajo a tiempo parcial y el ingreso per cápita: en la Figura 4 podemos apreciar la proporción de trabajo asalariado jornada parcial por decil de ingreso per cápita y género. Para cada decil se calcula el número de trabajadores jornada parcial sobre el número total de trabajadores en dicho decil. La primera característica que observamos es que un poco más del 30 % de las mujeres que trabajan en el primer decil, lo hacen en jornadas menores a 30 horas a la semana. Esta proporción cae suavemente a medida que avanzamos de decil hasta estabilizarse en 15 %. Recordando que la proporción total de mujeres que trabaja hasta 30 horas es un 15 %, esto nos sugiere que el número de mujeres ocupadas en los deciles bajos es bastante pequeño en comparación con los deciles medios y altos. Por otra parte, hay un leve aumento del trabajo a tiempo parcial en los deciles altos lo que indica que habría un efecto ingreso puro tendiente a la reducción de la jornada de trabajo.

e) El trabajo a tiempo parcial y la rama de actividad económica: ahora bien, se ha caracterizado a los trabajadores a tiempo parcial según variables socio-

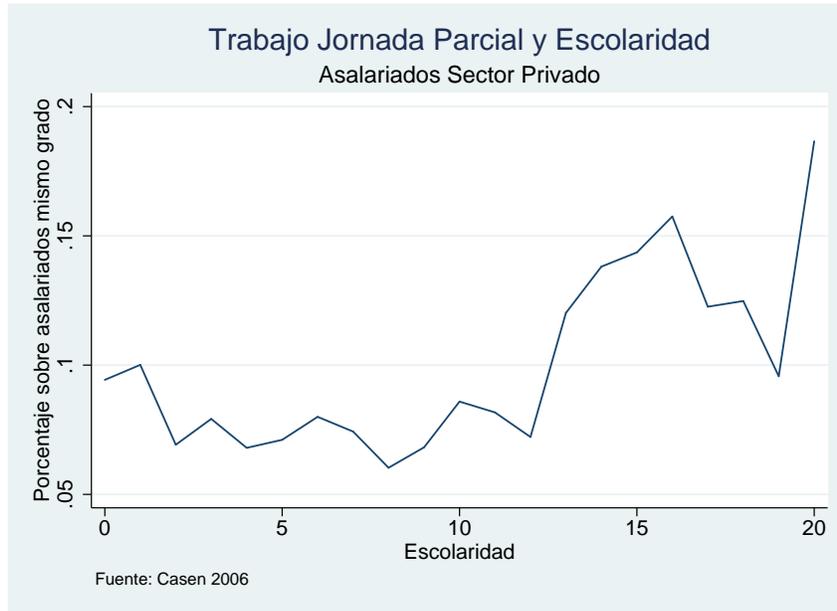


Figura 3: Participación del Trabajo Jornada Parcial y Año de Escolaridad

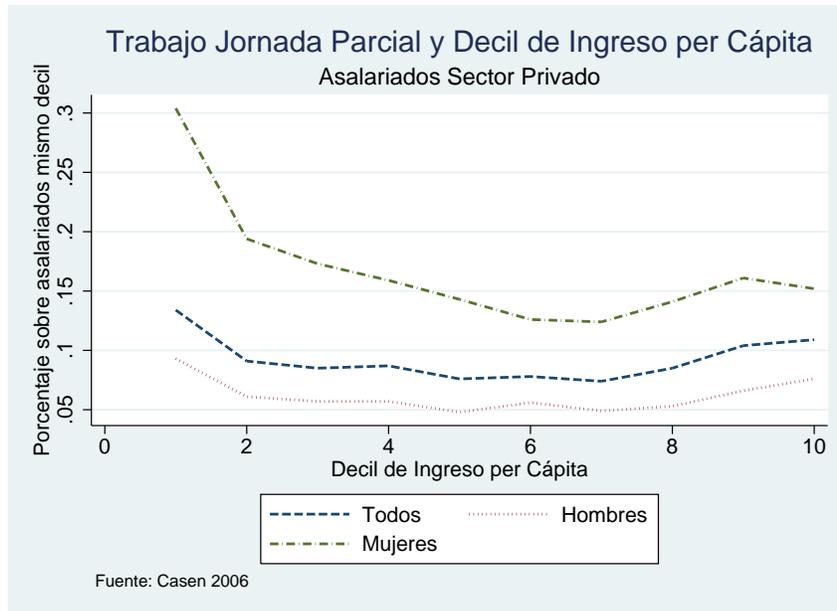


Figura 4: Participación del Trabajo Jornada Parcial y Decil de Ingreso per Cápita

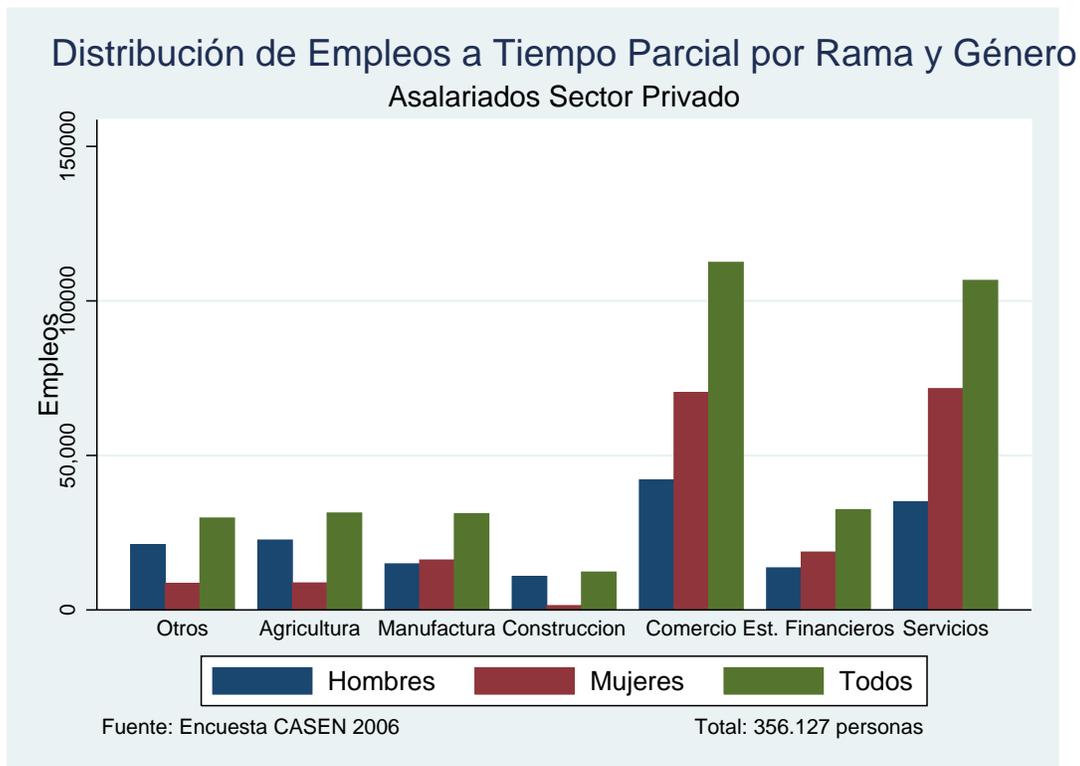


Figura 5: Trabajo Jornada Parcial por Rama de Actividad Económica

demográficas pero no sabemos cómo se distribuyen según ramas de actividad económica, categoría ocupacional o tamaño de la empresa. En la Figura 5 se puede ver como se distribuyen según la rama de actividad económica. Destaca, sin duda alguna, el notable aporte en puestos de trabajo a tiempo parcial de los sectores comercio y servicios con alrededor de dos tercios de todo el empleo a tiempo parcial. Dentro de estos sectores, las posiciones ocupacionales más frecuentes son vendedores de tienda y almacenes y limpiadores de hoteles y oficinas con alrededor del 20% del empleo a tiempo parcial. Por último, se puede apreciar la predominancia femenina en la mayoría de los sectores a excepción del sector construcción y agrícola.

f) *El trabajo a tiempo parcial y el tamaño de la empresa:* en la Tabla 7 se observa la distribución de trabajadores a tiempo parcial según el tamaño de la empresa donde trabaja, medido como el número de trabajadores de ésta. Al igual que en el caso de la edad, se realizaron cruces horizontales y

verticales. En la primera columna están los tramos que indican el número de personas que trabajan en la empresa. En la segunda columna se expresan los resultados del cruce horizontal, esto es, el número de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores en empresas de un tamaño determinado. En la tercera columna se muestra el cruce vertical, es decir el número de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores a tiempo parcial.

En el cruce horizontal se puede apreciar que en relación al promedio, las empresas pequeñas presentan una mayor participación de trabajadores a tiempo parcial, en particular las empresas de entre 1 y 9 trabajadores. No obstante, estas aportan sólo un tercio del total de trabajadores a tiempo parcial cuando se analiza el cruce vertical. Se observa también que aun cuando se ha removido de la muestra a los trabajadores por cuenta propia hay empresas con un solo trabajador asalariado que trabaja 30 o menos horas a la semana.

Las empresas medianas, de 10 a 199 trabajadores, aglutinan a otro tercio de los trabajadores a tiempo parcial como se puede ver en la tercera columna, pero por otro lado, en relación al total de trabajadores de dichas empresas, la proporción de trabajadores a tiempo parcial es considerablemente menor cuando es comparada con las empresas de 1 a 9 trabajadores. Por último, las empresas de más de 200 trabajadores aglutinan a un 22 % de los trabajadores a tiempo parcial, pero de la misma manera que ocurría con las empresas medianas, la proporción de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores en dichas empresas es menor que la encontrada para las empresas pequeñas.

3.3.1. ¿Es el trabajo parcial un trabajo precario?

En esta sección se intenta responder la pregunta de si el trabajo asalariado a tiempo parcial es un trabajo precario o no. Esta parte sigue de cerca a Leiva (2000) quien intenta responder la misma pregunta usando la encuesta Casen 1994. Para ello, abordamos tres dimensiones de precariedad: la inestabilidad laboral, medida por la inexistencia de contrato o contratos a plazo fijo o transitorios; la inseguridad o desprotección social medida por las cotizaciones previsionales y el seguro de desempleo; y la insuficiencia de ingresos medida como incidencia de la pobreza para los trabajadores a tiempo parcial y salarios.⁷

⁷Para la dimensión de insuficiencia Leiva (2000) utiliza la proporción de familiares no remunerados

Tabla 7: Asalariados a tiempo parcial y tamaño de la empresa

Tamaño	Cruce Horizontal	Cruce Vertical
1 persona	21.4 %	0.5 %
2 a 5 personas	17.1 %	24.6 %
6 a 9 personas	9.8 %	8.0 %
10 a 49 personas	8.8 %	22.0 %
50 a 199 personas	5.7 %	11.0 %
200 personas y más	7.2 %	22.4 %
No sabe	8.9 %	11.6 %
Total	9.0 %	100.0 %

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

Incluye a trabajadores asalariados del sector privado

En la Tabla 8 se pueden apreciar algunos indicadores relacionados a las dimensiones de precariedad antes descritas. En la primera columna se presentan los porcentajes de trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo que tienen un contrato de trabajo. Se observa un alto grado de informalidad entre los trabajadores con jornadas parciales a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores a tiempo completo. Consecuentemente, lo mismo ocurre en la segunda columna con el porcentaje de trabajadores que está cotizando en algún sistema previsional, donde vemos que un 84.3 % de quienes trabajan a tiempo completo están cotizando versus sólo un 47.2 % de quienes lo hacen en jornadas de tiempo parcial. En la tercera columna se puede apreciar el porcentaje de trabajadores que participan del seguro de desempleo. También aquí se observa una asimetría importante entre las dos jornadas analizadas. Mientras un 56.9 % de los trabajadores a tiempo completo participa del seguro de desempleo, sólo lo hace un 26.9 % de los trabajadores a tiempo parcial. Esto es contra intuitivo puesto que la rotación en los empleos a jornada parcial es más alta, en consecuencia, deberíamos observar por lo menos la misma proporción de trabajadores que participan en el seguro de cesantía que los trabajadores a tiempo completo.⁸ Esto es debido a que los contratos de trabajo celebrados con posterioridad al primero de octubre de 2002 tienen derecho al seguro de cesantía. Por último, en la cuarta columna

⁸Según la encuesta Casen 2006 la antigüedad promedio en el empleo para un trabajador a tiempo parcial era de 5.76 años y para uno de tiempo completo era de 7.65 años.

se observa la tasa de pobreza para los trabajadores asalariados según su jornada laboral existiendo una mayor incidencia de ésta para los trabajadores a tiempo parcial. Esta tasa se calcula dividiendo el número de trabajadores a tiempo parcial con ingreso total del hogar per cápita menor que la línea de pobreza oficial (\$47.099 urbana y \$31.756 rural en 2006). Claramente no se puede hablar de causalidad sino que de incidencia o concomitancia.

Tabla 8: Trabajadores Asalariados: inestabilidad e inseguridad laboral

Jornada Trabajo	Tiene Contrato	Está Cotizando	Seguro de Desempleo	Tasa de Pobreza
Parcial	48.3 %	47.2 %	26.9 %	10.7 %
Completa	84.3 %	84.3 %	56.9 %	7.4 %
Total	81.1 %	81.0 %	56.0 %	7.7 %

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

En la tabla 9 podemos apreciar el tipo de relación contractual que tienen los trabajadores con sus empleadores. Se puede ver que los trabajadores a tiempo parcial tienen menos contratos indefinidos que sus pares a tiempo completo. Además, tienen más contratos a plazo fijo, por obra o faena y de aprendizaje que los trabajadores a tiempo completo, lo cual muestra una mayor inestabilidad laboral potencial en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Esto puede influir en las cotizaciones al seguro de cesantía si existe un mayor desconocimiento de éste por parte de los trabajadores con contratos más inestables.

A la luz de los resultados expuestos en las Tablas 8 y 9 se concluye que el trabajo a tiempo parcial presenta una mayor informalidad (menor tenencia de contrato y menos contratos indefinidos), una mayor incidencia de la pobreza, y una mayor desprotección social, entendida como un menor porcentaje de cotizaciones y una menor participación en el seguro de desempleo relativo a sus pares a tiempo completo.

En la Tabla 10 podemos ver los ingresos de la ocupación principal para los trabajadores asalariados del sector privado a tiempo parcial y a tiempo completo. Se puede apreciar un diferencial importante en cuanto a que los trabajadores a tiempo parcial ganan en promedio un 59 % del ingreso de la ocupación principal de los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando se compara el ingreso de la ocupación principal por hora la historia es diferente: los trabajadores a tiempo parcial ganan un 61 % más por hora

Tabla 9: Trabajadores Asalariados y Tipo de Contrato

Tipo contrato/Jornada	Completa	Parcial	Todos
Plazo indefinido	67.1 %	41.5 %	64.8 %
Plazo fijo	13.2 %	18.9 %	13.7 %
Por obra o faena	16.4 %	23.5 %	17.1 %
De aprendizaje	0.8 %	1.6 %	0.9 %
Servicios transitorios	1.8 %	12.5 %	2.8 %
Sin dato	0.6 %	2.0 %	0.7 %
Total	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

que los trabajadores a tiempo completo. El diferencial en el ingreso de la ocupación principal mensual se explica porque en promedio los trabajadores a tiempo parcial trabajan 20.2 horas, en cambio los que lo hacen a tiempo completo trabajan 48.3 horas. De todas maneras el diferencial en el salario por hora es bastante pronunciado y merece un análisis más profundo.

Tabla 10: Salario por hora de los Trabajadores Asalariados

Jornada Trabajo	Ingreso O. Principal	Ingreso por hora
Completa	\$ 258,397	\$ 1,301
Parcial	\$ 152,112	\$ 2,091
Total	\$ 249,000	\$ 1,371

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

Primero que nada se analizan las densidades de distribución para el salario por hora según el tipo de jornada. En la Figura 6 se pueden apreciar las densidades de distribución para el logaritmo del salario por hora de los asalariados. Se puede apreciar que para los salarios altos, la distribución del salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial es más densa con respecto a aquella de los trabajadores a tiempo completo. Esto implica que hay un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial percibiendo re-

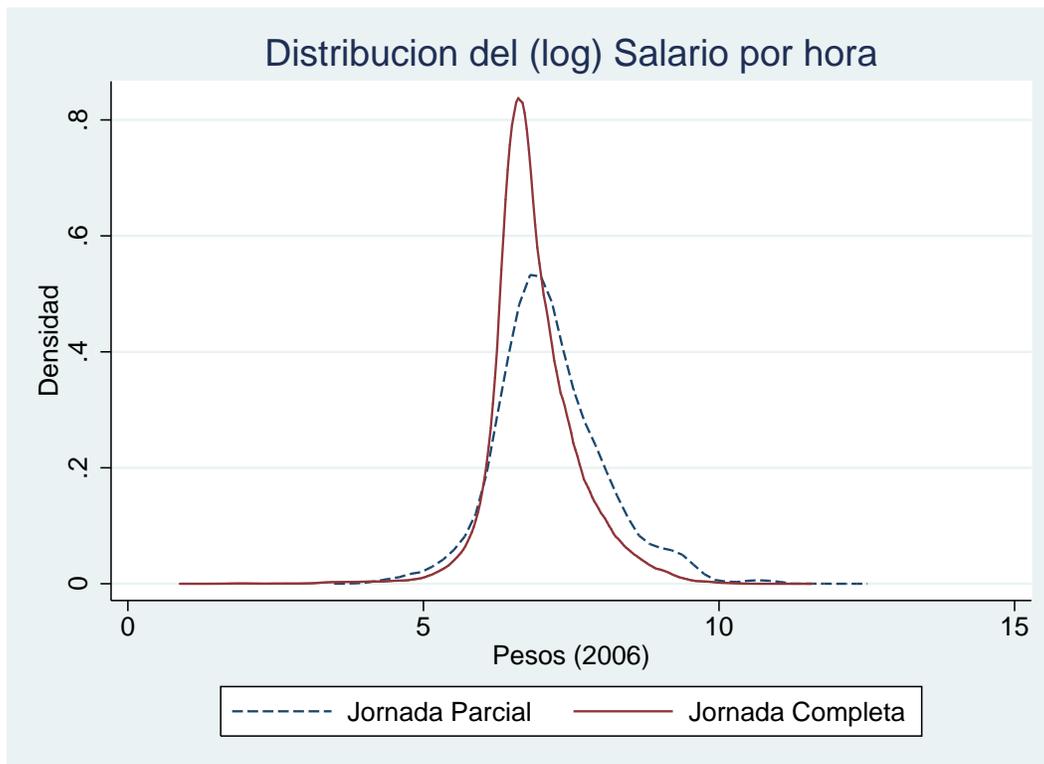


Figura 6: Distribución del Salario por hora en 2006

muneraciones por hora más altas en relación a sus pares a tiempo completo.

Ahora es interesante verificar si este diferencial de salario por hora está presente en otros años de la encuesta Casen. En la Tabla 11 podemos ver el salario por hora para los años 1990, 2000 y 2006. Cabe señalar que para 1990 no es posible separar a los trabajadores del sector público con aquellos del sector privado. Sin embargo, el diferencial salarial es muy parecido al del año 2000 en torno al 80%. De hecho, en 2006 el diferencial salarial es de “sólo” un 61%, marcando una baja importante en los últimos años.

3.3.2. Descomponiendo la brecha salarial

Para intentar explicar el pronunciado diferencial en el salario por hora en favor de los trabajadores a tiempo parcial versus sus pares a tiempo completo estimamos una descomposición de Oaxaca.

Sea el siguiente modelo lineal para los trabajadores a tiempo parcial (p)

Tabla 11: Evolución del Salario por hora de los Trabajadores a Tiempo Parcial

Jornada	1990	2000	2006
Completa	\$1,007	\$ 1,269	\$ 1,301
Parcial	\$1,843	\$ 2,293	\$ 2,091
Total	\$1,102	\$ 1,338	\$ 1,371

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 1990, 2000 y 2006

y los trabajadores a tiempo completo (c):

$$Y_p = X_p\beta_p + u_p \quad (1)$$

$$Y_c = X_c\beta_c + u_c \quad (2)$$

donde Y_p, Y_c es el salario por hora cada grupo. Si el valor esperado de los residuos $E(u_p) = E(u_c) = 0$ podemos descomponer la diferencia de los promedios de ingreso para cada grupo como sigue:

$$Brecha = \bar{X}_p\beta_p - \bar{X}_c\beta_c \quad (3)$$

$$= (\bar{X}_p - \bar{X}_c)\beta_c + \bar{X}_c(\beta_p - \beta_c) + (\bar{X}_p - \bar{X}_c)(\beta_p - \beta_c) \quad (4)$$

donde \bar{X}_p y \bar{X}_c son los vectores con las características promedio para cada grupo respectivamente. Luego, la brecha promedio entre trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se puede descomponer en tres términos: el primero $(\bar{X}_p - \bar{X}_c)\beta_c$ da cuenta de las diferencias en dotación; el segundo $\bar{X}_c(\beta_p - \beta_c)$ da cuenta de diferencias en los parámetros o precios; y el tercero $(\bar{X}_p - \bar{X}_c)(\beta_p - \beta_c)$ da cuenta de la interacción entre coeficientes y dotación (véase Winsborough y Dickenson 1971, Jones and Kelley 1984, Daymont y Andrisani 1984).

Las ecuaciones de salario incluyen las siguientes variables: escolaridad, experiencia potencial y su cuadrado, género, dummies por rama de actividad económica, dummies por tipo de contrato, una variable dummy si la persona está casada (o convive) y variables dummies por región. La muestra consistió en trabajadores asalariados del sector privado.

En la Tabla 12 se puede apreciar los resultados de la descomposición de Oaxaca para el logaritmo del salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial versus el salario por hora de los trabajadores a tiempo completo.

Tabla 12: Descomposición de Oaxaca: salario por hora

Descomposición	Estimación	Error E.
Dotación	-0.134	0.008
Coefficientes	0.439	0.020
Interacción	-0.034	0.016
Diferencia Total	0.271	0.014

Se puede apreciar que el efecto dotación es significativo al 1% y tiene un signo negativo. Esto se puede interpretar como sigue: si uno considera sólo las características observables de los dos grupos, en promedio los trabajadores a tiempo parcial deberían ganar menos que los trabajadores a tiempo completo. Por otro lado, el efecto de los coeficientes es también significativo al 1% pero positivo. Esto sugiere que por razones que no pueden ser explicadas con las variables antes descritas, los trabajadores a tiempo parcial ganan más que sus pares a tiempo completo. Es más, de no ser por el efecto dotación negativo, si los dos grupos tuviesen las mismas características, la brecha sería aun mayor. Por último la interacción de los coeficientes y la dotación no es significativa y negativa. Con todo, el efecto total es positivo y significativo, lo que dice que por razones no atribuibles a diferencias en las características de los trabajadores, quienes lo hacen a tiempo parcial ganan más que sus pares a tiempo completo.

Los argumentos teóricos para explicar esta brecha en el salario por hora entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo son: una mayor productividad potencial de los trabajadores a tiempo parcial; los trabajos a trato (por obra o faena) captarían a trabajadores más hábiles quienes demorarían menos horas en lograr el trabajo que un trabajador a tiempo completo, y por último, habría una compensación del empleador por concepto de diferencia igualizante. Las razones de productividad pueden ser plausibles para algunas actividades pero es difícil explicar un diferencial de 60% en el salario por estas razones. Si la productividad de los trabajadores a tiempo parcial fuera tan elevada, observaríamos bastante más posiciones de ese tipo. La compensación del empleador puede parecer poco plausible a primera vista, pero según algunos gerentes de recursos humanos consultados para este estudio, efectivamente se les paga más a los trabajadores a tiempo parcial para hacer atractivo el trabajo puesto que de otra manera, no to-

marían este tipo de posiciones. Aún así, a muchas empresas les conviene este tipo de contrato sobre todo para aplanar la demanda como en el comercio retail que necesitan más trabajadores los días viernes, sábados y domingos.

3.4. Determinantes del trabajo parcial femenino

Como se ha visto, el trabajo parcial no se distribuye aleatoriamente por rama de actividad económica o tamaño de la empresa. Tampoco lo hace de esa manera cuando se consideran tramos etarios o escolaridad. Luego, la pregunta que cabe hacer es: ¿Cuáles son los factores que influyen en la decisión de tomar una posición a tiempo parcial? Una dificultad para responder esta pregunta yace en que el trabajo parcial podría enmascarar subempleo y por lo tanto no ser voluntario. Una segunda dificultad descansa en la selección de la muestra puesto que sólo observamos mujeres trabajando en jornadas parciales que ingresaron a la fuerza laboral. Más de la mitad de las mujeres en edad para trabajar no lo hace, y como vimos anteriormente, el acceso a trabajos a tiempo parcial puede determinar su incorporación a la fuerza laboral. La primera dificultad es infranqueable con los datos que se dispone. La segunda, puede ser abordada estimando un probit con corrección de sesgo de selección conocido como *heckprob*. No obstante, el algoritmo es bastante inestable a pequeños cambios en los datos y la convergencia de éste no está asegurada. En consecuencia, se procedió con la estimación de un modelo probit sin corrección de sesgo dada la sencillez de su implementación, con lo cual, la interpretación debe realizarse condicional al hecho que las mujeres de esta muestra decidieron participar en la fuerza laboral. Para evitar incorporar más fuentes de sesgo de selección se procedió a estimar el modelo probit para todas las mujeres y no sólo las asalariadas.

En la Tabla 13 podemos ver los resultados de la estimación de un modelo probit para la probabilidad de trabajar en una posición a tiempo parcial versus una a tiempo completo. La variable dependiente es una variable binaria que toma el valor uno si la persona trabaja hasta 30 horas a la semana y cero si trabaja más de 30 horas. Las variables dependientes incluyen edad, escolaridad (*esc*), una variable binaria que toma el valor uno si la mujer es casada y cero si no, el número de niños en el hogar menores a cinco años (*n niños05*), el número de niños en el hogar menores entre 6 y 17 años (*n niños617*), el número de adultos en el hogar (*n adult*), variables dummies para el número de trabajadores, para la rama de actividad económica y para la región metropolitana. Por último, se agregó los subsidios monetarios que recibe la familia y otros ingresos autónomos del hogar.

Los resultados de la estimación son interesantes. Primero, todas las va-

riables resultaron ser significativas al 1% y el modelo ajusta razonablemente bien los datos a la luz de las pruebas convencionales, como test de razón de verosimilitud y Pseudo R^2 . Un análisis por variable debe considerar que la categoría de comparación es el trabajo a tiempo completo. Así, por ejemplo, se observa que la edad disminuye la probabilidad de trabajar a tiempo parcial y la escolaridad la aumenta. Una mujer casada tendrá una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, condicional a que decidió participar en la fuerza laboral. Se puede apreciar que el número de niños menores a cinco años afecta positivamente la inserción a tiempo parcial, al igual que el número de niños entre 6 y 17 años. El número de adultos en el hogar disminuye la probabilidad de trabajar a tiempo parcial en favor de hacerlo a tiempo completo.

En relación a las empresas individuales (dummy excluida), las trabajadoras a tiempo parcial tienden a trabajar con menor probabilidad en empresas grandes. En relación a la agricultura (dummy excluida), las mujeres asalariadas tienen una mayor probabilidad de hacerlo en el sector manufacturas, comercio y servicios. Los subsidios y los otros ingresos tienden a aumentar la probabilidad de trabajar en jornadas a tiempo parcial versus jornadas a tiempo completo.

3.5. Análisis de cadenas de Markov

En esta sección se desarrolla un análisis de la dinámica de la participación laboral usando el Panel de la encuesta Casen 1996-2001-2006. Para ello se asume la existencia de cuatro estados de la naturaleza y que la probabilidad de transitar de un estado a otro sigue una cadena de Markov homogénea de primer orden. Luego, considere los siguientes estados posibles agrupados en $S = \{1, 2, 3, 4\}$, el conjunto de estados posibles de la naturaleza, donde $s = 1$ corresponde a la inactividad, esto es personas mayores o iguales a 15 años de edad que no participan del mercado laboral; el estado $s = 2$ corresponde a estar desempleado; el estado $s = 3$ corresponde a trabajo a tiempo parcial; y el estado $s = 4$ corresponde a trabajar a tiempo completo.

Sea X_t una variable aleatoria que indica el estado en que una persona se encuentra en tiempo t . Una cadena de Markov de primer orden cumple la propiedad de Markov, esta es:

$$Pr(X_{t+1} = j | X_t = i, X_{t-1} = k) = Pr(X_{t+1} = j | X_t = i)$$

luego, la probabilidad de estar en el estado j en el futuro condicional en que se encuentra en el estado i y que estuvo en el estado k , sólo depende del estado en el cual se encuentra actualmente. Por ejemplo, en nuestro caso, la

Tabla 13: Trabajo a tiempo parcial femenino

Parcial	Coef.	Std. Err.
edad	-0.0035	0.0001
esc	0.0192	0.0003
casada	0.0774	0.0019
nniño05	0.0342	0.0017
nniño617	0.0260	0.0010
nadult	-0.0676	0.0008
dummy[2-5 trab]	-0.4016	0.0027
dummy[6-9 trab]	-0.9003	0.0050
dummy[10-49 trab]	-0.8899	0.0031
dummy[50-199 trab]	-1.1003	0.0038
dummy[200+ trab]	-1.1129	0.0031
dummy[minas]	-0.3221	0.0264
dummy[manu]	0.2848	0.0051
dummy[EGA]	0.1825	0.0258
dummy[constru]	-0.1014	0.0113
dummy[comercio]	0.2088	0.0046
dummy[transporte]	-0.0652	0.0073
dummy[financieros]	0.1408	0.0059
dummy[servicios]	0.1925	0.0045
dummy[Santiago]	-0.0747	0.0019
Subsidios	4.E-06	7.E-08
Otros ingr. autonomos	3.E-07	9.E-09
Constante	-0.2518	0.0072
<hr/>		
Number of obs	2318999	
Pseudo R2	0.0996	

Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006

probabilidad de estar trabajando a tiempo completo en el futuro, condicional a que se está trabajando a tiempo parcial y a que se estuvo desempleado, sólo depende del hecho que se está trabajando a tiempo parcial hoy. Si bien es cierto que este supuesto es restrictivo, simplifica el análisis y la interpretación y nos permite tener un estimador consistente de las probabilidades de transición por el número reducido de observaciones reducidos de algunas

celdas.⁹

En la Tabla 14 se presentan los resultados de la estimación de la matriz de transición (la cual se denota con la letra P) mediante Máxima Verosimilitud. Se puede apreciar que todos los estados son *accesibles*, es decir existe una probabilidad positiva de que en algún momento en el futuro se estará en cualquier estado, y por lo tanto la matriz es *regular* (i.e. para alguna potencia r , P^r tiene todos sus valores estrictamente positivos) y *ergódica*. Destaca también la ausencia de estados *absorventes*, aquellos con probabilidad de transición igual a cero.

Se puede apreciar una alta persistencia en los estados de inactividad y de trabajo a tiempo completo, esto es, la probabilidad de que una persona que está inactiva siga inactiva el próximo período es de 0.71. Lo mismo sucede con aquellos que trabajan a tiempo completo. Llama la atención la alta probabilidad de transitar de un estado de trabajo a tiempo parcial a un estado de trabajo a tiempo completo. Esto podría indicar una alta presencia de subempleo en aquellos que trabajan a tiempo parcial y que apenas encuentran una posición a tiempo completo se cambian de trabajo. Por otra parte, se aprecia una probabilidad no despreciable (0.10) de transitar de un estado de jornada a tiempo completo a uno de jornada a tiempo parcial. Esto es, trabajadores que negocian reducción de jornada con sus empleadores o que simplemente se cambian de trabajo por uno de menos horas.

Una propiedad interesante de las cadenas de Markov regulares es la existencia de un vector de probabilidades de estado estacionario. Esto es, la probabilidad de largo plazo de encontrarnos en un estado en particular, independiente del estado de partida. Este vector de estado estacionario se calcula como el vector propio asociado al valor propio igual a la unidad de la matriz P. El vector de probabilidades de estado estacionario está dado en la Tabla 15 y nos dice, por ejemplo, que con probabilidad 0.5 una persona en edad de trabajar lo hará a tiempo completo.

Explotando la definición de vector de probabilidad de estado estacionario, podemos esperar en el largo plazo que por cada 100 personas mayores a o iguales a 15 años de edad, 35 estarán inactivas, 5 desempleadas, 10 trabajando a tiempo parcial y 50 lo harán a tiempo completo. Esto da pie para calcular la tasa de participación laboral de largo plazo, así como la proporción de trabajo a tiempo parcial y la tasa de desempleo.

En la Tabla 16 se pueden apreciar las tasas de participación y desempleo,

⁹Se intentó la estimación de una cadena de markov homogénea de segundo orden, pero el número de observaciones resultó ser muy limitado para estimar la matriz de transición, que en ese caso era de 16×4 .

Tabla 14: Matriz de Transición de un paso

$Pr(X_t = j X_{t-1} = i)$	Inact. (s=1)	Desocup. (s=2)	J Parcial (s=3)	J Completa (s=4)	Total
Inact. (s=1)	0.713 (0.011)	0.056 (0.005)	0.060 (0.005)	0.171 (0.010)	1
Desocup. (s=2)	0.255 (0.030)	0.087 (0.013)	0.134 (0.026)	0.524 (0.034)	1
J Parcial (s=3)	0.253 (0.025)	0.035 (0.007)	0.175 (0.020)	0.537 (0.030)	1
J Completa (s=4)	0.124 (0.008)	0.048 (0.005)	0.104 (0.010)	0.724 (0.013)	1

Fuente: Elaboración propia en base a Panel Casen 1996-2001-2006

Incluye a todas las personas en edad de trabajar

Errores estándar entre paréntesis.

Tabla 15: Probabilidad de Estado Estacionario

Estado	Probabilidad
Inactivo	0.349
Desocupado	0.051
Jornada Parcial	0.097
Jornada Completa	0.503
Total	1

además de la proporción de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de los trabajadores en el largo plazo. Se aprecia que la tasa de participación laboral de todos los trabajadores (hombres y mujeres) alcanzará un 65.1 % que es la tasa de participación de países desarrollados como Estados Unidos, Canada, entre otros. Esto implica que de mantenerse las tendencias y las políticas actuales, la tasa de participación convergerá a la de los países desarrollados. La tasa de desempleo de largo plazo es de 7.9 %, la cual es relativamente alta si se compara con la de países desarrollados pero no tan alta si se compara con datos históricos para la economía Chilena. Por último, la proporción de trabajo a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de largo plazo es básicamente igual a la actual (16 % Casen 2006 y 15.7 % con Panel Casen). Esto, al igual que lo que sucede con el desempleo, se puede interpretar que

condicional a la dinámica observada entre 1996-2006, y de no mediar cambios en dicha dinámica, los valores de largo plaza para las variables analizadas son los que reporta la Tabla 16.

Tabla 16: Tasas de Estado Estacionario

Indicador	2006 (Panel)	E. Estacionario
Participación	52.2 %	65.1 %
Desempleo	8.3 %	7.9 %
Proporcion J Parcial	15.7 %	16.1 %

Fuente: Elaboración propia en base a Panel Casen 1996-2001-2006

La pregunta que cabe hacer es cuántos años se requieren para converger al vector de estado estacionario. Una manera de averiguarlo es explotar una propiedad elemental de las cadenas de markov. Esta propiedad nos dice que el vector de probabilidades de que el sistema esté en algún estado el próximo período t dado por N_t condicional que el período anterior el vector de probabilidades estaba dado por N_{t-1} , luego tenemos que

$$N_t = N_{t-1}P$$

lo que implica que $N_t = N_0P^t$, donde N_0 es el vector inicial en $t = 0$. Cuando t tiende a infinito, el vector converge al vector de probabilidades de estado estacionario. Con esto, podemos comparar el vector N_t con el de estado estacionario y ver el número de períodos que tarda en converger,

$$t^* = \min_t Pr\{\|N_t - \pi\| < \varepsilon|N_0\} = 1$$

donde π es el vector de estado estacionario. Para implementar la estimación de t^* se usó como vector N_0 las participaciones relativas de los inactivos, desocupados, trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo sobre la población económicamente activa de 2006, así $N_0 = [0,479; 0,043; 0,075; 0,403]$.

En la tabla 17 se puede apreciar el vector de probabilidades a medida que aumenta el número de períodos. En cada fila se presenta N_0P^t y se puede ver como se acerca la vector de estado estacionario a medida que aumenta t . Un criterio de convergencia determinístico puede ser que la norma de la resta de vectores $\|N_t - \pi\|$ sea pequeña. Uno estadístico puede ser un test conjunto del vector de probabilidades tal que la hipótesis nula y alternativa sean $H_0 : N = \pi$ y $H_a : N \neq \pi$. El criterio estadístico es difícil de implementar puesto que el estimador de la matriz de transición se

Tabla 17: Número de Períodos para alcanzar Estado E.

t	Inact.	Desocup.	J Parcial	J Completa
1	0.421	0.053	0.090	0.437
2	0.391	0.052	0.093	0.464
3	0.373	0.052	0.095	0.480
4	0.363	0.052	0.096	0.490
5	0.357	0.052	0.096	0.495
6	0.353	0.052	0.097	0.498
7	0.351	0.052	0.097	0.500
8	0.350	0.052	0.097	0.501

distribuyen como una distribución normal pero las potencias de ella siguen una distribución no estándar. En consecuencia, calculamos la norma de la diferencia de los vectores antes mencionados y se puede verificar que para $t = 6$ la norma euclideana es de orden 10^{-3} y para $t = 5$ la norma infinito es de similar orden. Esto dice que de no mediar cambios en la dinámica del mercado laboral, se requiere de 25 a 30 años para alcanzar el estado estacionario y con ello una tasa de participación de 65%.¹⁰ Si se considera que la tasa de participación laboral según la cifras de la encuesta Casen, fue igual a 52 % en 1990 y 57.3 % en 2006, y que por lo tanto ésta aumentó un poco más de 5 puntos porcentuales en 16 años, la estimación de 25 a 30 años para un aumento de 8 puntos no es alejada de la realidad.

¹⁰El cálculo anterior se obtiene de multiplicar $t = 5, 6$ por el intervalo de tiempo del panel Casen que es de 5 años: 1996-2001-2006.

4. Conclusiones y Discusión

El objetivo de este estudio ha sido analizar el trabajo a tiempo parcial en Chile desde una dimensión empírica, como también analizar los aspectos regulatorios que afectan este tipo de inserción laboral y una breve revisión de la literatura empírica para el caso Chileno.

Se pudo apreciar que el trabajo a tiempo parcial en Chile ha aumentado significativamente en la última década, situándolo a niveles comparables al promedio de los países de la OECD, a pesar de existir incentivos contrarios a la contratación de este tipo de jornada laboral.

El análisis a la regulación muestra que el principio de igualdad de derechos que se impulsó en la reforma laboral del 2001 entre los trabajadores a tiempo parcial y sus pares a tiempo completo, genera una asimetría en el costo laboral de contratar trabajadoras a tiempo parcial versus a tiempo completo. Como se discutió en la sección 1.3.1, el artículo 203 del Código del Trabajo obliga al empleador de una empresa con 20 o más trabajadoras a proveer el servicio de salas cuna o al pago de los gastos de sala cuna. Una trabajadora a tiempo completo incrementa en una unidad el conteo de trabajadoras, a pesar que ella se desempeñe en una jornada a tiempo parcial, lo que hace menos atractivo para empresas pequeñas la contratación de trabajadoras, y en especial, la contratación de trabajadoras a tiempo parcial.

Se suma a lo anterior, la política de precios de las salas cuna que cobran un 64 % de la tarifa completa para quienes requieren una jornada parcial de cuidado infantil. Además, el 33 % de las salas cuna encuestadas cobran en promedio \$29.500 más si la sala cuna es costeada por el empleador. Por lo tanto, el costo laboral de contratar a una trabajadora a tiempo parcial no es proporcional a su jornada laboral, sino que aumenta el costo fijo (conteo artículo 203) y el costo variable, en relación a su remuneración, es mayor que para una trabajadora a tiempo completo.

Otros factores de demanda de trabajo que afectan negativamente la contratación de trabajadores a tiempo parcial son el mayor costo laboral por concepto de administración de turnos, aspectos culturales y discriminación estadística.

Cuando se analizan los factores de oferta que afectan el trabajo a tiempo parcial, se constató que los costos de movilización promedio corresponden a un 9 % del ingreso de la ocupación principal líquido para un trabajador santiaguino que se desempeña a tiempo parcial. Este costo es mayor que el 6.5 % promedio para trabajadores asalariados a tiempo completo. Por último, factores culturales y el temor de los trabajadores a negociar reducciones

de jornada impedirían el crecimiento de este tipo de trabajo.

En el análisis empírico se pudo apreciar que el trabajo a tiempo parcial presenta una serie de características que lo hacen ser un trabajo precario. A saber, el trabajo a tiempo parcial presenta altos índices de informalidad e inestabilidad laboral, lo cual repercute en la baja proporción de trabajadores a tiempo parcial que cotizan en el sistema previsional y que participan del seguro de desempleo. Se pudo apreciar que hay una mayor incidencia de la pobreza en trabajadores a tiempo parcial y que, a pesar que el salario por hora de un trabajador a tiempo parcial es mayor que el de uno a tiempo completo, su salario líquido mensual corresponde a un 60 % del que obtiene un trabajador a tiempo completo.

El análisis de la dinámica del mercado laboral mediante cadenas de Markov sugiere que el trabajo jornada parcial es un estado poco persistente en el tiempo cuando se analiza a las mismas personas. Más de la mitad de las personas que en algún momento trabajan a tiempo parcial cambian a jornada completa. Por otra parte, sólo un 10 % de personas que trabajan a tiempo completo cambiarán a jornada parcial. Finalmente, de mantenerse la dinámica actual, se encuentra que la tasa de participación de estado estacionario es de 65 %, lo cual corresponde a la tasa de participación de países como Estados Unidos o Canadá. Esta tasa se alcanzaría en no menos de 25 años, de no mediar cambios en la dinámica del mercado laboral.

A la luz de la discusión anterior, las recomendaciones de política para impulsar el trabajo a tiempo parcial, como una herramienta para aumentar la tasa de participación femenina, deben analizarse desde la perspectiva de evitar la precarización del empleo y de agilizar la incorporación femenina a la fuerza laboral. Se entiende que un movimiento de la inactividad a una posición de trabajo parcial puede ser una ganancia de bienestar. No obstante, no es evidente que la transición de una jornada completa a una parcial implique una ganancia de bienestar para el trabajador o trabajadora dadas las condiciones desventajosas de este tipo de jornada. Teniendo en cuenta este punto, las recomendaciones de política para aumentar los incentivos a la contratación de trabajadores a tiempo parcial son las siguientes:

a) Corregir la asimetría de costos laborales de contratar a una trabajadora a tiempo parcial versus una a tiempo completo. Esto puede obtenerse derogando—de plano—el artículo 203 del Código del Trabajo como propone el Consejo Asesor Presidencial para Políticas de Infancia. En su reemplazo las empresas deberán hacer un aporte al estado desligado del número de mujeres que éstas emplean. Con esto, no sólo se reduce la asimetría de costos entre trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo, sino que también

la asimetría entre el costo laboral de contratar hombres y mujeres. Si dicha medida no pudiese implementarse en el corto plazo, se sugiere reducir la ponderación de trabajadoras a tiempo parcial en el cálculo de las 20 trabajadoras a que dice relación el artículo 203 del Código del Trabajo. Esta reducción puede ser proporcional a la jornada que realice la trabajadora.

b) Se pudo ver que los costos de movilización corresponden a un 9% del sueldo líquido de un trabajador a tiempo parcial en Santiago. Si se quiere alinear los incentivos por el lado de la oferta, se requiere algún tipo de subsidio al transporte público para trabajadores a tiempo parcial que reduzca la brecha de costos de movilización entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo. Como se vió anteriormente, para un trabajador a tiempo completo que usa el transantiago, el costo de movilización corresponde a un 6.5% de su ingreso líquido mensual. Para evitar incentivos perversos que tiendan a la sustitución ocio-trabajo, el subsidio debe ser decreciente respecto al número de horas y de un monto moderado.

c) Cambiar el artículo 40 bis C. Donde dice “el empleador tiene la facultad para determinar entre una de las alternativas pactadas con una antelación mínima de una semana” cambiar por “las partes, de común acuerdo, podrán pactar alternativas de jornada y determinar entre una de ellas con una antelación mínima de una semana”.

d) Eliminar el requisito de que dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo (artículo 38). Con esto se pueden evitar algunas jornadas *peak-time* de hasta 20 horas de trabajo y disminuirán los costos de administración de turnos generados por dicha norma.

A nuestro juicio, estas acciones tienden a reducir la asimetría en los costos laborales de contratar a trabajadores a tiempo parcial en relación a sus pares a tiempo completo. No obstante lo anterior, el aspecto cultural que está detrás de la baja participación laboral femenina probablemente no cambie automáticamente con la implementación de estas acciones, por lo tanto será necesario un trabajo a largo plazo para promover el valor por el trabajo.

Referencias

Abramo, Lais y Todaro, Rosalba (2002). “Cuestionando un Mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en América Latina, OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002, 413 p. ISBN 92-2-313447-1

Aedo Cristián (2003). “Evaluación Económica de la Prolongación del Post-natal”.

Braun J., Braun M., Briones I., Diaz J., Luders R. y Wagner G. “Economía Chilena 1810-1995. Estadísticas Históricas”. Documento de Trabajo IE-PUC, N 187, 1998.

Cáceres Ricardo (2007). “Jornada a Tiempo Parcial”. Consejo Asesor Presidencial: Trabajo y Equidad.

Comunidad Mujer(2005). “Mujer, familia y trabajo: hacia una nueva realidad”.

Contreras, D., Puentes, E. y Rau, T. “Trade Openness and the Female Worker: The Case of Chile” in C. Piras (ed). Women at Work: Challenges for Latin America. Washington DC: Inter-American Development Bank. pp. 93-136, 2004

Larrañaga Osvaldo. “Fertilidad en Chile 1960-2003”. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Leiva Sandra (2000). “Part-time work in Chile. Is it precarious employment? Reflections from a gender perspective”. Serie Mujer y Desarrollo 26. CEPAL.

OECD (2007). “Employment Outlook”

Politeia Soluciones Públicas (2007). “Modificaciones al Permiso Pre y Post-natal y Extensión de Cobertura de Salas Cunas y Jardines Infantiles para Hijos e Hijas de Mujeres Trabajadoras. Informe Final.”