



FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad laboral es el conjunto de acciones y normativas que afectan al mercado laboral introduciendo jornadas parciales flexibles, remuneraciones variables y otras medidas. La larga discusión que este tema ha causado en el país y la tasa de cesantía que hoy se vive, motivó a organizar la tercera tertulia del año en Un Techo para Chile, donde el ministro Ricardo Solari y el decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Joseph Ramos, intercambiaron opiniones y coincidieron en que es necesario flexibilizar el mercado laboral chileno para ganarle la guerra al desempleo

“El tema de la flexibilidad laboral es muy importante, y su consecuencia directa es que no hay otra estrategia de superación de la pobreza más que aquella asociada a la creación de empleo”. De esa forma, el ministro del trabajo Ricardo Solari inició su exposición frente a los jóvenes reunidos en la Tertulia organizada por el Centro de Investigación Social de Un Techo para Chile.

La última encuesta publicada por el INE, reveló que el índice del desempleo de mayo-junio fue de un 9,7%. Esta cifra es preocupante si se considera que la economía está en plena reactivación y para este año se proyecta un crecimiento superior al 5%.

Para el decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Joseph Ramos, lo extraño de estos datos es que ha aumentado el empleo en las empresas, pero ha caído el empleo por cuenta propia. “Este dato es importante, y permite en parte descartar que el pobre desempeño del empleo se deba a que las empresas están inhibidas a contratar por temor a los altos costos de despido u otras rigideces. Si el problema radicara en que debido a la inflexibilidad no se está contratando, sería el

empleo por cuenta propia el que crecería y no el empleo en las empresas”.

El ministro Solari cree que no hay que olvidar que Chile tiene una tendencia histórica de desempleos altos, y que el período de gloria económica desde fines de los años '80 hasta 1996, fue excepcional.

El Panorama actual

Según el ministro, el problema del desempleo y su relación con la flexibilidad laboral debe verse desde el escenario micro y macroeconómico. Sostiene que “en relación a lo micro existe discusión sobre si las normas laborales, las que determinan la relación de contrato de trabajo entre empleador y trabajador, son flexibles o rígidas, siendo que en realidad somos flexibles para algunas cosas y rígidos para otras. Respecto a la flexibilidad, en Europa hay muchos países en que están prohibidos los despidos colectivos, pero en Chile sí puede hacerse. Es en el despido individual en el que Chile presenta una rigidez a través de la indemnización por años de servicio. El problema de ello

es que la empresa despide cuando tiene problemas, no cuando está progresando; y cuando tiene problemas, le cuesta doblemente pagar las indemnizaciones.”

Destacó también el hecho de que las mujeres son quienes deben asumir prácticamente todo el costo laboral adicional que significa la maternidad. Por ejemplo, las salas cunas que deben funcionar por cuenta del empleador en las empresas que tengan más de 20 mujeres, llevan a que la curva de contratación de mujeres comience aceleradamente, pero en la número 19, se detenga. No se contrata a la vigésima mujer, para no tener que contar con esa disposición legal, a menos que sea una ocupación femenina por naturaleza. En ese caso se observa un caso de rigidez muy dramática, puesto que se castiga a la maternidad por una parte, y por otra hace que las empresas eludan contratar mujeres.

Para el economista Joseph Ramos el problema es serio y el objetivo de una política de empleo no deben ser los empleos de emergencia. “Yo creo que el desafío para los economistas es idear políticas de empleo que generen un trabajo bastante más permanente. Limpiar las hojas y cosas por el estilo no es una solución. Hay que hacer un menú de opciones”, sostiene.

En relación a esto, hay propuestas de ley que tratan de flexibilizar las contrataciones. La idea radica en que si es muy difícil despedir gente por las exigencias de indemnización, tal vez también se evite contratar.

“Hay 2 propuestas que recoge el proyecto de ley: una es permitir que la jornada laboral de 48 horas se pueda distribuir a lo largo de un período más largo, no semana por semana, porque hay mucha estacionalidad en la producción. La otra es una suerte de salario mínimo más bajo para los jóvenes de 18 a 24 años, en el sentido de que se les permite eliminar la indemnización si es que esos trabajadores son capacitados. Yo creo que eso está bien, pero no es una solución, ya que no lograría un descenso en el desempleo más allá que desde 9,7% a 9,6%. El desafío intelectual real de Chile, es que como país pequeño, con una economía abierta, será siempre vulnerable a shocks externos, y hay que crear mecanismos para resguardarse de eso”, afirma Ramos.

“El tema de la escolaridad, también es importante; existen múltiples estudios que avalan el hecho de que las probabilidades de conseguir un empleo tiene estrecha relación con los años de estudio. Es preocupante que el 40% de la fuerza laboral chilena no ha concluido los estudios medios, entonces cuando se habla de problemas estructurales en materia de crecimiento de la economía nos enfrentamos a la dificultad que las economías modernas requieren a personas mucho más escolarizadas, que tengan competencias transversales, manejar un computador, saber entender instrucciones y

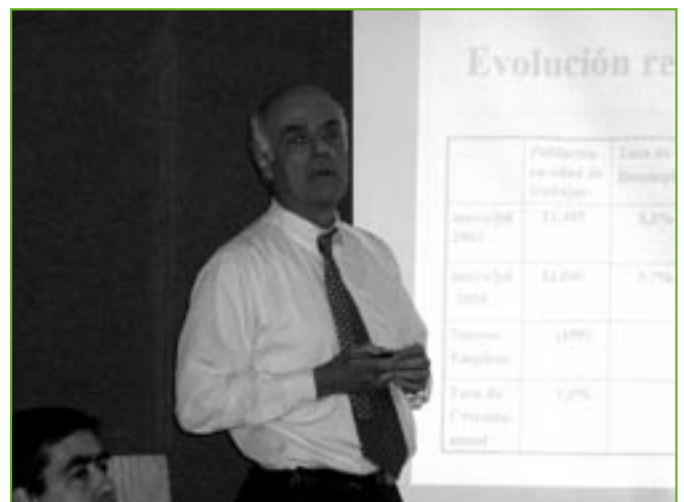
ojalá ser bilingües”, señala el ministro del trabajo.

Las Propuestas

EL Ministro Solari considera que hay una serie de reformas que podrían ser muy positivas para crear nuevos empleos. “Lo primero es facilitar las posibilidades de despedir. Esto aunque suena muy cruel es lo que abre y facilita la contratación. Pero debe ir asociado a la creación de un buen seguro de desempleo, porque si se facilita el despido es necesario darle una solución a esa persona que queda sin trabajo”.

El experto Joseph Ramos coincide en la importancia de mejorar el seguro de desempleo. “Es muy distinto quedar cesante cuando el desempleo es 6% que cuando es 10%. El seguro no hace esa diferencia. Lo que buscamos es un catastrófico para el seguro de cesantía, que el seguro dure más meses cuando la cesantía sea mayor a alguna cifra, y dure menos cuando la cesantía sea normal, porque cuando es normal es más fácil encontrar trabajo que cuando hay despidos generalizados”.

En relación a las mujeres, Ricardo Solari asegura que se deben hacer dos cosas: “Quitarle a las normas legales el sesgo “antimujer” que tienen y, de haber algún tipo de protección a la maternidad como salas cunas, fueros maternos, licencias preferentes, etc, esto tendrá que ser vinculado de algún modo a hombres y mujeres, para que no sea un castigo, especialmente para mujeres más pobres que acceden a puestos de trabajo informales. En segundo lugar está el tema del cuidado infantil, que existan más jardines infantiles para que una mujer que quiere trabajar y no tiene con quien dejar a sus hijos, pueda dejarlos ahí. El tercer punto es el de la jornada de trabajo, en cuanto a turnos y modificación de la jornada. Pero como las jornadas no se imponen, sino que se pactan, para llegar a acuerdos es necesario un consenso



social que esté inspirado en la confianza mutua". Para Ramos, el tipo de desempleo que debe frenarse, es el que va asociado a shocks externos, que llevan a tener saltos en el desempleo de 6 a 10% o, peor aun, de 15 a 20% como en los años '80. "La propuesta es incentivar la reducción de horas en lugar del despido. En situaciones calificadas como críticas por algún consejo económico-social, como el Banco Central, se autorice a empresas a bajar horas en lugar de despedir. Cuando hay recesión, cuando a todos les va mal, todos despiden, entonces la idea es que en vez de despedir al 5% de la gente se disminuyan las horas de trabajo en un 5%, conservando el derecho del trabajador a aceptar el despido y recibir una indemnización si no está de acuerdo con la reducción de horas. Esto porque la primera reacción de una empresa ante una baja en sus ventas, es bajar las horas de trabajo, las horas extras. Pero tan pronto llegan a las 48 horas (45 en Enero), comienzan a despedir, porque si quieren reducir la jornada, están violando el contrato".

Promover el trabajo a 2 y 3 turnos es otra de las medidas propuestas por el profesor Ramos. "En Chile cuesta más o menos 30 mil dólares generar un empleo productivo, variando de acuerdo al sector. Si por ejemplo una retroexcavadora en lugar de trabajar 8 horas, trabajara 16, generaría 2 empleos en vez de uno, con la misma inversión. Y si en lugar de trabajar 16 horas, o sea 2 turnos, trabajara 3, esa misma inversión generaría 3 empleos, y serían empleos productivos, no empleos ficticios, a medias".

Para ello habría que tomar ciertas medidas técnicas, tales como que la depreciación de los equipos fuera según la intensidad de uso y no según años, o sea, la fábrica que trabaja 16 horas, deprecia al doble de ritmo que la que trabaja 8 horas. Lo segundo sería facilitar jornadas sobre la base de un mes, e incluso de un año, algo que hoy

se está discutiendo en un proyecto de ley. Y por último, licitar proyectos de viviendas y obras públicas que se lleven a cabo en 2 y 3 turnos.

Los temores

Frente a la pregunta de cuáles son los temores que impiden que se pueda llevar a cabo una mayor flexibilidad laboral, ambos invitados coinciden en que la innovación siempre ha costado en Chile, pese a la gran capacidad que puedan tener los empresarios.

Hay una serie de trancas y de miedos que se arrastran a través de la historia, lo que impide lograr la innovación pese a los beneficios. Los empresarios por un lado, tienen aprensiones desde la época de la Unidad Popular, y temen que sus trabajadores se tomen las fábricas, empresas, campos. De ahí que sean muy cautelosos en dar ciertas libertades o garantías.

Por otra parte, los trabajadores tienen un enorme temor a perder el empleo y esa incertidumbre hace que ellos no sean trabajadores solventes de sus propias situaciones y condiciones de trabajo. Además, existe un sindicalismo con muchos retrasos, con una representación muy sesgada y conservadora.

Como conclusión, el ministro Solarí sentenció: "La importancia de tener flexibilidad laboral es esencial, pero es necesario que la sociedad sea capaz de estructurar un cuerpo de acuerdos y de consensos que permitan poner la confianza como base de la construcción de las leyes. Los pactos sociales se han logrado en muchos países, donde empleadores y empleados entregan algo. Pero a nuestro país le queda mucho por recorrer para llegar a eso y hay que seguir empeñándonos cada día, porque sin la posibilidad de pactar, todas las legislaciones seguirán siendo conflictivas y toda norma laboral parecerá como una imposición".

