



2

Mercado laboral: Cómo mejorar las reglas del juego

Si queremos modernizar el mercado laboral, tal vez deberíamos al menos evaluar algunos aspectos que están entorpeciendo ese proceso. Debemos generar una discusión seria en torno a qué tipos de reglas del juego podrían traducirse en más y mejores empleos. *Por Marcela Peticará**

* Ph.D. en Economía, University of Texas A&M, Estados Unidos; profesora Facultad de Economía y Negocios, UAH

Se ha debatido mucho en los últimos años sobre la necesidad de mejorar el funcionamiento del mercado laboral chileno y en particular, cómo hacerlo más flexible. El concepto de flexibilidad, en su acepción más mediática, responde a cómo "abaratar" el costo de la mano de obra, facilitar el despido y hacer cambios en salarios y condiciones laborales en tiempos de crisis, de tal manera de facilitar la sobrevivencia de las empresas en un contexto de crisis.

Por otro lado, se han alzado voces advirtiendo de importantes cambios en las condiciones laborales. Por ejemplo, hay evidencia de una mayor rotación en el empleo debido a una mayor prevalencia de contratos a plazo fijo, subcontratación, trabajo temporario y contratos a honorarios. Chile es catalogado como un país modelo en lo que respecta a crecimiento, desarrollo, y estabilidad de sus instituciones¹, pero en 2006 había casi 2.4 millones de trabajadores informales². Si bien el nivel de informalidad se había estancado³, aumentaba la movilidad entre empleos formales e informales⁴.

¿Qué discusión podríamos tener en torno a nuestras actuales reglas del juego?

El primer punto tiene que ver con dejar de buscar la flexibilidad a través de la *legislación para la excepción*. En los últimos años se ha masificado el uso de contratos a plazo, trabajos a honorarios y esquemas de subcontratación de servicios laborales. Tal como lo enfatizan Soto, Espinoza y Gómez (2008)⁵, hay que distinguir entre aquellas estrategias virtuosas (estas formas de contratación son óptimas si están vinculadas a mayores niveles de especialización), de aquellas estrategias que sólo buscan transgredir las normas laborales y transferir riesgos. En este sentido, por ejemplo, el actual sistema de indemnizaciones genera incentivos para usar formas alternativas de contratación incluso en empleos donde sería virtuoso generar una relación laboral de largo plazo.

Legislar para las excepciones abre la puerta para el uso indebido (no necesariamente ilegal) de ciertas formas de contratación. En una empresa esto puede, incluso, repercutir negativamente sobre el nivel de productivi-

dad. Habría que optar, tal vez, por cambiar algunas institucionalidades, como por ejemplo reemplazar régimen de indemnizaciones por un seguro de desempleo con mayores tasas de cobertura y reemplazo de salarios.

Segundo, hay que reducir los costos de "ser formal". El paso por la informalidad en Chile no es transitorio. La tasa de permanencia en el sector informal se ubica en torno al 85%, y se incrementa para trabajadores de más edad y menor nivel educativo. En el caso de asalariados informales, la permanencia es mayor para personal no calificado y trabajadores en servicio doméstico⁶. Se podría, entonces, reducir los costos de ser formal a través del establecimiento de pisos por sobre los cuales puedan negociarse condiciones de trabajo en contextos particulares (sindicato presente o mesas de negociación tripartitas)⁷. Acá entran temas no solo de costo previsional, sino también de administración de jornadas laborales y feriados obligatorios u opcionales, entre otros.

Se deben también diseñar mecanismos que entreguen protección social a trabajadores independientes⁸ (e inclusive a trabajadores informales). En Chile en 2006, el 26% de los ocupados eran trabajadores independientes. Entre los ocupados menores de 50 años, el 80% tenía un trabajo con contrato, el 9% estaba trabajando a honorarios y el 77% estaba cotizando⁹. Es esperable que ciertos segmentos de la población opten por trabajar de manera independiente y a honorarios, pero se debe tener una institucionalidad adecuada para que estos grupos tengan acceso a alguna red de protección social. Es necesario generar incentivos para que estos trabajadores se registren o, si están trabajando bajo dependencia laboral, regularicen su situación contractual. Además es necesario generar conciencia sobre los beneficios de la formalidad, porque da acceso a servicios de salud, créditos, licencias por enfermedad y seguro de accidentes laborales, entre otros.

Finalmente, es necesario garantizar que aún bajo condiciones laborales más flexibles, se preserve la salud y seguridad de los trabajadores. El accidente en la mina San José dejó en evidencia una débil capacidad

de fiscalización del sector público. Se deben cambiar aspectos básicos de la institucionalidad laboral que rodea la seguridad de los trabajadores. En la actualidad el monto de las multas que se cobran a las empresas por no cumplir la normativa es ridículamente bajo. Las empresas tienen todos los incentivos para evadir la regla y, si son descubiertas, pagar la sanción correspondiente. Además, bajo el esquema actual, las mutuales de seguridad no fiscalizan ni sancionan. El gerente de la Asociación Chilena de Seguridad, Alejandro Pino, reportó que ellos habían emitido varios informes desde 2001, en los que advertían sobre los riesgos de seguridad que presentaba la mina. Es impensable que no existan canales regulares mediante los cuales las mutuales puedan reportar estas faltas graves (en este caso reiteradas) ante las autoridades correspondientes. ■

3

¹ Loayza, N.; Servén, L. y Sugawara, N. "Informality in Latinamerica and the Caribbean," Policy Research Working Paper 4888. Washington D.C.: World Bank, 2009, 35 p.

² Aproximadamente cinco veces el número de desempleados de la economía a esta misma fecha.

³ Según datos de la Encuesta CASEN, la tasa de informalidad entre los ocupados es de 38% en el año 1998, mientras que es 35% en el año 2006.

⁴ Ver Peticará, M. y Celhay, P. "Informalidad en Chile", en Sector Informal y Políticas Públicas en América Latina. Jacob, Fontoura y Peticará Eds., 2010.

⁵ Soto, A., Espinoza, A. y Gómez, J. "Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral". En Flexibilidad Laboral y Subjetividades, A. Soto (Ed), LOM-Universidad Alberto Hurtado, 2008.

⁶ Peticará y Celhay, op. cit.

⁷ Costa, R. "Mejores relaciones laborales", en Entre Las Buenas Intenciones y las Buenas Soluciones, Peticará, Rodríguez y Sanhueza Eds., Santiago: Universidad Alberto Hurtado, 2009.

⁸ Según datos de la Encuesta Casen 2006.

⁹ Datos de la Encuesta de Protección Social, historias laborales. Dado que las historias laborales se remontan al año 1980, solo pueden reconstruirse las historias laborales completas para trabajadores relativamente jóvenes.

¹⁰ Tienen atribución para hacerlo el Sernageomin, la Inspección del Trabajo e inclusive el Seremi de salud.

¹¹ Radio Cooperativa, entrevista del 17 de Agosto 2010. http://www.cooperativa.cl/gerente-de-la-achs-el-accidente-minero-se-podria-haber-evitado/prontus_notas/2010-08-17/193156.html.