

Medio	América Economía
Fecha	10-10-2010
Mención	Columna de opinión de la académica de la Facultad de Economía y Negocios, Marcela Peticara. Escribe sobre el mercado laboral en Chile.



Análisis & Opinión



Mercado laboral: cómo mejorar las reglas del juego en Chile

Marcela Peticara

Ph.D. en Economía, Universidad de Texas A&M (EE.UU.), y académica de la facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (Chile).

Jue, 10/07/2010 - 12:26

Chile ocupa el lugar 41 en el ranking elaborado por Doing Business. En dos dimensiones, nuestro país tiene un desempeño relativamente malo: empleo de trabajadores y cierre/apertura de empresas, ubicándose en el lugar 72 y 114 respectivamente.

Mucho se ha debatido en los últimos años sobre la necesidad de mejorar el funcionamiento del mercado laboral chileno y cómo hacerlo más flexible. El concepto de flexibilidad, en su acepción más mediática, responde a cómo "abaratarse" 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 cambiante.

También se han alzado voces advirtiendo sobre cambios importantes en las condiciones de empleo en los últimos años. Por ejemplo, hay evidencia de una mayor rotación en el empleo, al haber una mayor prevalencia de contratos a plazo fijo, subcontratación, trabajo temporario y contratos a honorarios. Adicionalmente, si bien Chile es usualmente catalogado como un país modelo en lo que respecta a crecimiento, desarrollo y estabilidad de sus instituciones, al año 2006 hay casi 2,4 millones de trabajadores informales.

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

Es esperable que ciertos segmentos de la población opten por trabajar de manera independiente y a honorarios. Hay que tener una institucionalidad adecuada para que estos grupos tengan acceso a alguna red de protección social.

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. Hay que distinguir entre aquellas estrategias virtuosas (el uso de estas formas de contratación es óptima, vinculada a mayores niveles de especialización), de aquellas estrategias que sólo buscan la transgresión de las normas laborales y la transferencia de riesgos.

En este sentido, por ejemplo, el sistema de indemnizaciones genera incentivos para usar formas alternativas de contratación, inclusive en trabajos donde sería virtuoso generar una relación laboral de largo plazo. **El legislar para las excepciones abre la puerta para el uso indebido (no necesariamente ilegal) de ciertas formas de contratación.** Al interior de la empresa esto puede inclusive repercutir negativamente sobre el nivel de productividad. **Hay que optar, tal vez, por cambiar algunas institucionalidades, como por ejemplo reemplazar el 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 no es transitorio. La tasa de permanencia en el sector informal se ubica en torno al 85%, tasa que se incrementa para trabajadores de más edad y menor nivel educativo.

En el caso de trabajadores asalariados informales, la permanencia es mayor para personal no calificado y trabajadores en servicio doméstico. **Se podría, por ejemplo, reducir los costos de ser formal a través del establecimiento de pisos por sobre los cuales pueden negociarse condiciones de trabajo en contextos particulares** (sindicato presente o mesas de negociación tripartitas). Acá entran temas no sólo de costo previsional, sino también de administración de jornadas laborales, feriados obligatorios/opcionales, entre otras cosas.

Hay que diseñar mecanismos para brindar protección social a trabajadores independientes (e inclusive a trabajadores informales). En Chile, el 26% de los ocupados son trabajadores independientes. En el año 2006, entre los ocupados menores de 50 años, el 80% tenía un trabajo con contrato, el 9% estaba trabajando a honorarios y el 77% estaba cotizando.

Es esperable que ciertos segmentos de la población opten por trabajar de manera independiente y a honorarios. Hay que tener una institucionalidad adecuada para que estos grupos tengan acceso a alguna red de protección social. **Es necesario generar incentivos para que estos trabajadores independientes se registren o inclusive, si están trabajando bajo dependencia laboral, regularicen su situación contractual.** Adicionalmente, es necesario generar conciencia sobre los beneficios de la formalidad, por cuanto el ser formal da acceso a servicios de salud, créditos, licencias por enfermedad, 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, ponen en evidencia una débil capacidad de fiscalización del sector público. Pone en evidencia además, que independientemente de los vicios que haya tenido el accionar del Estado en este tema, hay que cambiar aspectos básicos de toda la institucionalidad laboral que rodea la seguridad laboral.

Por un lado, 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. Además, bajo el esquema actual las mutuales de seguridad no fiscalizan ni sancionan. El gerente de la ACHS, Alejandro Pino, reportó que ellos habían emitido varios informes desde el año 2001, advirtiendo 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.