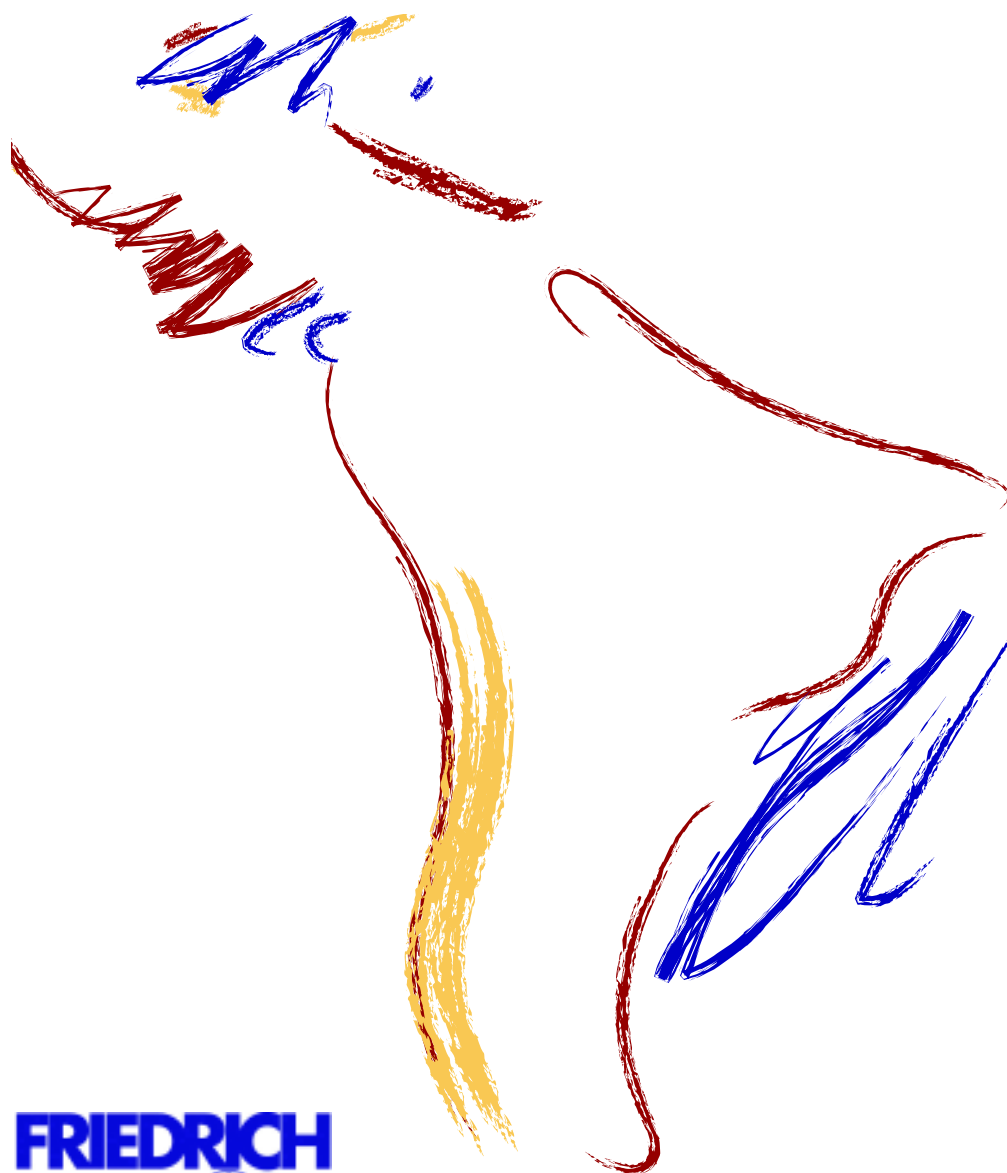


### Implicancias en las políticas laborales del ingreso de Chile en la OCDE

Gonzalo Martner F.



El ingreso de Chile en la OCDE en 2010 a iniciativa de los gobiernos de Lagos y Bachelet permitirá, como en el resto de las áreas de política pública, mejores ejercicios de contrastación del régimen de regulación laboral chileno con los existentes en diversas economías desarrolladas o emergentes. Como se sabe, desde la OCDE no surgen obligaciones imperativas en materia de políticas gubernamentales, sino análisis y recomendaciones de política.

En materia de relaciones laborales, en Chile los interlocutores sociales no se manifiestan satisfechos con el statu quo existente. Los argumentos de las partes son en general conocidos de antemano y no varían demasiado de año en año: el mundo empresarial y los economistas ortodoxos insisten en que en Chile falta flexibilidad laboral, mientras los sindicatos aluden a la realidad de un mercado de trabajo en el que frecuentemente las normas existentes no se cumplen, y en el que, por el contrario, existiría un exceso de flexibilidad laboral, con normas de protección a la estabilidad del trabajador insuficientes que además permiten o no fiscalizan ni sancionan suficientemente su cumplimiento. Introducir la perspectiva comparativa que el ingreso a la OCDE es un factor que tal vez permitirá que el debate se mueva desde la polaridad actual a la consideración de elementos de mayor complejidad.

### **Una contrastación inicial: la diversidad de regulaciones laborales y de situaciones del empleo en los países de la OCDE**

La visión convencional se basa en diagnósticos únicos y recetas universales: donde hay desempleo hay exceso de regulaciones y estas deben reducirse para permitir los ajustes del mercado de trabajo que permiten equilibrar ofertas y demandas de empleo, y mientras antes, mejor. Desde ellas se insiste en que las experiencias exitosas de reducción del desempleo en las economías desarrolladas serían fáciles de interpretar en tanto supuesto resultado de la combinación de reformas estructurales de mercado – entre ellas la del trabajo, con desregulación y debilitamiento de la protección– y de una mezcla adecuada de políticas macroeconómicas. Pero de la observación de los hechos surge la distancia que separa la certeza de las afirmaciones y la fragilidad de la base empírica que las funda: no existe un modelo único ganador, pues la experiencia de cada país es singular y depende de la trayectoria del desempleo, de la estructura del mercado laboral, de los sistemas de

protección social y finalmente de una tradición y una cultura de relaciones sociales.

De las diversas mediciones econométricas, dos puntos aparecen con mayor nitidez. Primero, las variables institucionales (protecciones laborales, salario mínimo, centralización de negociaciones) no parecen tener el rol esencial que se les atribuye normalmente respecto al nivel de desempleo. La evidencia empírica apunta a que dichas variables juegan un rol en la capacidad para absorber shocks macroeconómicos. Por ejemplo, la sensibilidad del desempleo a un shock es más alta donde hay sistemas de seguros de desempleo muy generosos, y es más baja donde hay grados de coordinación empleadores/sindicato elevados. Segundo, es el tipo de “reparto social del trabajo” –cuyas modalidades son diversas en los países de la OCDE– lo que parece tener una influencia significativa sobre la evolución del desempleo:

***Introducir la perspectiva comparativa que el ingreso a la OCDE es un factor que tal vez permitirá que el debate se mueva desde la polaridad actual a la consideración de elementos de mayor complejidad.***

*“Los caminos hacia el pleno empleo aparecen como múltiples y algunos son mucho más solidarios que otros. Parece haber dos modalidades de adaptación de las economías. En los países muy centralizados, los choques pueden no afectar el empleo si las negociaciones imponen una moderación salarial. Es lo que podría llamarse la ‘flexibilidad solidaria’ o negociada. En los países en que, al contrario, las negociaciones son muy descentralizadas, la adaptación es secuencial: empieza por una fuerte reactividad del empleo seguida de una flexibilidad ‘externa’ de los salarios de los que terminan cesantes. Es lo que podría llamarse la flexibilidad individualista. Una enseñanza robusta de la mayoría de los análisis empíricos es en efecto que la centralización y/o la coordinación juegan un rol importante en los modelos exitosos. Ciertas adaptaciones necesarias, como por ejemplo la moderación salarial, tienen más posibilidades de ser comprendidas y aceptadas si son objeto de discusiones centralizadas entre los interlocutores sociales. Dejadas al mercado, su costo en términos de empleo es generalmente muy elevado. Esta es la razón por la cual economías con mercados de trabajo aparentemente rígidos, según los criterios de la OCDE, han atravesado las turbulencias de los últimos treinta años sin conocer el desempleo masivo” (Fitoussi, 2000).*

### Características institucionales de algunos modelos exitosos de reducción del desempleo

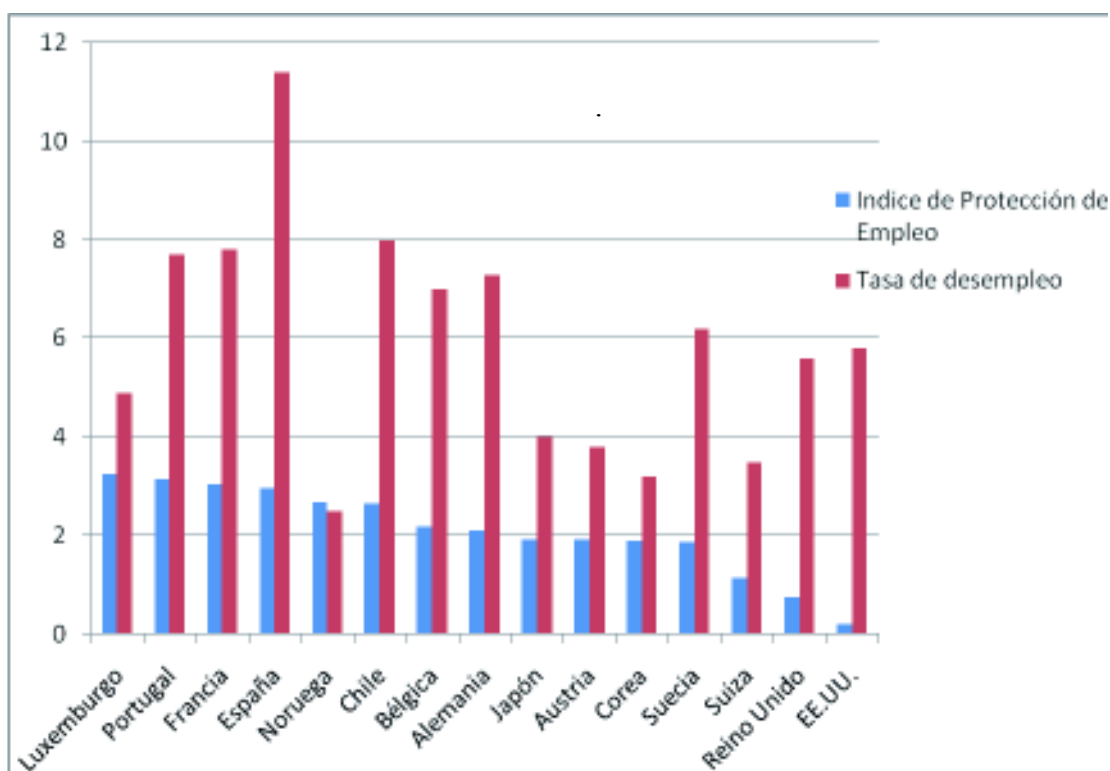
País	Protección del empleo	Seguro desempleo	Tasa sindicalización	Grado de desentrañamientos negociaciones	Grado de coordinación negociaciones	Flexibilidad salario real	Dispersión salarial
<b>Modelos Dinámicos</b>							
Dinamarca	Más bien débil	fuerte largo	fuerte	Débil	Fuerte	Débil	Débil
Irlanda	Débil	Más bien débil corto	Más bien fuerte	Débil	más bien fuerte	Débil	Fuerte
Holanda	Medio	Fuerte largo	Débil	Débil	Medio	Medio	Medio
Portugal	Fuerte	Medio	Medio	Débil	Medio	Fuerte	Fuerte
Inglaterra	Débil	Débil largo	Medio	Fuerte	Débil	Débil	Fuerte
<b>Modelos de resistencia</b>							
Austria	Medio	Más bien débil	Más bien fuerte	Débil	Fuerte	Más fuerte bien	Débil
Noruega	Fuerte	Medio	fuerte	débil	Fuerte	Fuerte	Débil
Suiza	Débil	Más bien débil	Débil	Débil	Más bien Fuerte	Más bien fuerte	Medio

Fuente: Fitoussi, 2000.

Se distingue aquellos modelos que hicieron retroceder el desempleo masivo (modelos dinámicos) y aquéllos que tuvieron éxito en mantener bajo desempleo durante un largo período (modelos de resistencia). En el primer grupo se identifica a Inglaterra, Holanda, Portugal y, más recientemente, Irlanda y Dinamarca. En el segundo están Austria, Noruega y Suiza. La heterogeneidad institucional de los países que lograron dominar el desempleo conduce a la presunción de que existe una multiplicidad de “estrategias ganadoras”, y por otro lado que la configuración de las variables institucionales importa más que su apego a los *a priori* teóricos. El estudio de las relaciones entre desempleo e instituciones es delicado, en particular cuando se trata de extraer causalidades. Por ejemplo, ¿se puede sostener que allí donde hay más protecciones laborales el desempleo es mayor? Aquí hay una causalidad de *instituciones hacia desempleo*, pero si se aplica a un país donde el sistema de protección antecede el aumento del desempleo es difícil sostener la tesis de la causalidad. Las instituciones pueden jugar un rol en la propagación de un shock exógeno, pero difícilmente puede

atribuírseles ser el origen de un agravamiento en el nivel de desempleo. Los primeros estudios concluyeron que los países con mecanismos descentralizados tenían tasas de desempleo más elevadas. Posteriormente, un conocido estudio de Calmfors y Driffil puso en duda lo anterior pues mostró que los países donde las negociaciones colectivas se desarrollaban en la rama exhibían peores desempeños en cuanto a desempleo, mientras los países situados en los extremos – fórmulas muy centralizadas o muy descentralizadas – obtenían mejores resultados. A su vez, los resultados empíricos no establecen relación directa entre sindicalización y desempleo. Más bien la sindicalización juega un rol nivelador en materia de dispersión de salarios. A los índices de dispersión salarial no se les puede asociar ningún tipo de desempeño en relación al desempleo, tanto en nivel como en variación. En cuanto al salario mínimo, la evidencia tampoco arroja conclusiones definitivas, en particular en un sector como es el de los jóvenes.

**Gráfico I: Protección del empleo y tasa de desempleo, 2008**



Fuente: OCDE, 2010

La “flexibilidad convencional” apela a un funcionamiento descentralizado de la economía que permita un rápido ajuste de precios relativos y fuerte movilidad del trabajo. El índice que utiliza la OCDE en la materia se construye acumulando tres aspectos: grado de restricción sobre el ajuste cuantitativo del empleo, el ajuste de la duración del trabajo y el ajuste de salarios.

El resultado es que no aparece ningún vínculo entre el grado de conformidad a la flexibilidad convencional y el nivel de desempleo. Noruega, España y Chile tienen una protección del empleo comparable y tasas de desempleo totalmente distintas. El criterio de flexibilidad no aparece como un factor discriminante desde este punto de vista. Si bien las instituciones pueden jugar un rol en la explicación del nivel y evolución del desempleo, éste parece tan débil que no llega verdaderamente a explicar las diferencias entre países ni las razones de éxito de algunos.

***Esta “ambigüedad” de los resultados de la mayoría de los estudios sobre el tema, incluyendo el último informe sobre el empleo de la OCDE que reseña los estudios más recientes sobre el mercado de trabajo, puede ser considerada como una buena noticia para las instituciones.***

Ahora bien, los resultados en términos de repartición de costos no son iguales en un modelo de coordinación y pacto social versus un modelo donde el ajuste es dejado al mercado. Pareciera entonces que una parte importante de las diferencias en desempeño surgen de lo que se podría calificar como “reparto social del trabajo”.

Con este término se designa el conjunto de procedimientos espontáneos o reglamentarios que determinan la población activa, la duración del trabajo y su repartición entre los agentes.

Numerosos países han puesto en marcha medidas de reparto, algunas vinculadas a una concepción solidaria (consideración de personas de baja empleabilidad) y otras más explícitamente vinculadas a los mecanismos de mercado (desregulación para autorizar formas de empleo menos protegidas). El reparto del trabajo puede cobrar distintas formas: generalizada y uniforme, a través de disminución en la duración de la jornada laboral (Francia); dual (Holanda, Dinamarca, Suiza, Inglaterra, Noruega, Irlanda) autorizando el

fraccionamiento del empleo en ciertas categorías (tiempo parcial de mujeres o jóvenes); intergeneracional (Holanda, Austria), actuando sobre la edad legal para jubilar; focalizada (Noruega, Suiza, Inglaterra, Holanda, Dinamarca, Portugal) cuando un estatuto de invalidez<sup>1</sup> abre espacios a los discapacitados para insertarse en el mercado del trabajo.

En términos de resultado, la frecuencia de empleos a tiempo parcial está negativamente correlacionada con el desempleo y su duración y positivamente correlacionada con la tasa de empleo. Cabe anotar que una repartición importante de tiempo parcial puede acelerar la rotación de la mano de obra. En cambio, la proporción de empleos para discapacitados no tiene un rol determinante. Tampoco parecen tener efecto la duración promedio de la jornada laboral ni los esquemas que reducen la edad de jubilación.

Son los shocks macroeconómicos los que explican en mayor grado la evolución del empleo. Las instituciones juegan un papel en la explicación del nivel y de la evolución de la tasa de desempleo, pero este parece ser tan débil que no logra verdaderamente explicar las diferencias entre países ni las razones del éxito de algunos de ellos. Incluso el más reciente informe sobre el empleo de la OCDE (2010: 180), institución que suele ser crítica de las políticas de protección del empleo, afirma que: “los canales a través de los cuales las políticas e instituciones afectan el crecimiento permanecen ampliamente como una caja negra (the channel through which policies and institutions affect growth remain, by and large, a black box)”. Esta “ambigüedad” de los resultados de la mayoría de los estudios sobre el tema, incluyendo el último informe sobre el empleo de la OCDE que reseña los estudios más recientes sobre el mercado de trabajo, puede ser considerada como una buena noticia para las instituciones. Al fin y al cabo, estas últimas pueden, con políticas apropiadas y adaptadas a las realidades macroeconómicas y del mercado de trabajo en cada país, mejorar el bienestar remediando las fallas de mercado. Y son el reflejo de un contrato social de largo plazo que emerge del proceso democrático.

### **El Informe OCDE 2011 sobre Chile**

Un punto de partida es el más reciente informe de la OCDE sobre “Mejores políticas para el desarrollo.

<sup>1</sup> Hay países europeos calificados como exitosos en combatir el desempleo con fuerte proporción de pensiones de invalidez, superior al 5-6% de la población en edad de trabajar. Por ejemplo, Finlandia, Holanda, Noruega, Suiza y Dinamarca.

Perspectivas OCDE sobre Chile, 2011”, que aporta una visión sobre la situación del mercado de trabajo en Chile bastante alejada de la visión convencional del mundo empresarial y de los economistas liberales que constituyen el grueso de la opinión económica en el país. Señala la OCDE: “los indicadores sugieren que el empleo informal en Chile permanece alto en relación al estándar de la OCDE, aunque va a la baja y es menor que en la mayoría de América Latina. Cálculos basados en la encuesta CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional) sugieren que cerca de un tercio de los trabajadores chilenos no está afiliado ni contribuye a la seguridad social. La cantidad de trabajadores sin contrato cayó durante la década pasada, pero su participación en el empleo total fue aún alta, de 19% en 2009.”

Además de subrayar que la informalidad permanece elevada, la OCDE establece un juicio bastante lapidario sobre el clima laboral: “las relaciones laborales en Chile suelen ser de enfrentamiento y estar viciadas por falta de confianza, factor cada vez más problemático para el desarrollo de una versión chilena de ‘flexiguridad’. Esto se debe en parte a la limitada afiliación a sindicatos y asociaciones comerciales. Por ejemplo, la membresía sindical representó sólo 12.5% de la población activa en 2009, y se concentra en empresas grandes y sólo en algunos sectores, en particular la minería.”

Y agrega la OCDE sobre el cumplimiento de las normas: “Como en casi todos los países, el principal organismo de aplicación de las leyes laborales, la Dirección del Trabajo, tiene recursos limitados y sólo participa en disputas reportadas y quejas específicas. Por la limitada

cobertura de los sindicatos, muchos trabajadores permanecen vulnerables a las violaciones a las leyes laborales y recae en ellos la carga de verificar que la ley se aplique de manera correcta y si se pagan las contribuciones al seguro social. Las reformas recientes facilitan los procedimientos legales para llevar a juicio los casos laborales, pero es esencial un mayor reforzamiento de la Dirección del Trabajo para reducir costos y extender los beneficios a un grupo más amplio de trabajadores”.

En la apreciación de la OCDE, Chile está entonces lejos de proteger suficientemente a los trabajadores. Y es importante abundar en la idea de “flexiguridad”: no se trata solo de permitir a las empresas ajustar el volumen y modalidades de empleo de la fuerza de trabajo, es decir el componente de flexibilidad indispensable para que las unidades productivas puedan adaptarse a las cambiantes circunstancias económicas, sociales y tecnológicas en que se desenvuelven, sino también otorgar a los asalariados una capacidad de mantener sus ingresos básicos más allá de las circunstancias que viven las empresas que les proveen un contrato de trabajo, es decir el componente de seguridad en la relación laboral.

### **Elementos para construir un sistema de flexiguridad en Chile**

Avanzar hacia una combinación de flexibilidad y estabilidad en el empleo supone asumir la posibilidad de un pacto social democrático distinto del prevaleciente en Chile y que sí existe de diversas maneras en algunos países de la OCDE<sup>2</sup>. En un sistema político democrático debe prevalecer la libertad como uno

<sup>2</sup> Es interesante en este aspecto la reflexión de Paul Krugman (2010): “La lección de Europa es en realidad la opuesta a la que cuentan los conservadores: Europa es un éxito económico, y ese éxito demuestra que la democracia social funciona. ¿Y qué hay del empleo? En esto se puede afirmar que a EE UU le va mejor: las tasas de paro europeas suelen ser significativamente mayores que la estadounidense, y la fracción de la población con trabajo, menor. Pero si la visión que tienen es la de millones de adultos con la edad perfecta para trabajar sentados sin nada que hacer, viviendo del paro, piensen otra vez. En 2008, el 80% de los adultos de entre 25 y 54 años de la UE de los 15 tenían trabajo (y el 83% en Francia). Eso es aproximadamente lo mismo que en EE UU. Los europeos tienen menos tendencia que nosotros a trabajar cuando son jóvenes o mayores, pero ¿es eso algo negativo? Y además, los europeos son bastantes productivos: trabajan menos horas, pero la producción por hora en Francia y Alemania está cerca de la de EE UU. Entonces, ¿por qué muchos expertos nos pintan un cuadro tan diferente? Porque, según el dogma económico dominante en EE UU -y al decir esto me refiero a muchos demócratas, así como a prácticamente todos los republican-os- la democracia social de tipo europeo debería ser un completo desastre. Y la gente tiende a ver lo que quiere ver. Al fin y al cabo, mientras que la información sobre la defunción económica de Europa se exagera, no se hace lo mismo con la referida a sus impuestos elevados y beneficios generosos. Los impuestos en los principales países europeos están entre el 36 y el 44% del PIB, en comparación con el 28% en EE UU. La asistencia sanitaria universal es, bueno, universal. El gasto social es inmensamente superior al de EE UU. Así que, si hubiese algo de verdad en las suposiciones económicas que predominan en los debates públicos estadounidenses -sobre todo, la creencia de que la subida, incluso moderada, de impuestos a los ricos y las prestaciones para los pobres eliminarían radicalmente los incentivos para trabajar, invertir e innovar. Europa sería la economía estancada y decadente de la leyenda. Pero no lo es. Europa se presenta a menudo como una historia con moraleja, una demostración de que si uno trata de hacer la economía menos brutal, de ocuparse mejor de sus conciudadanos cuando pasan por malos momentos, uno terminará destruyendo el progreso económico. Pero lo que la experiencia europea realmente demuestra es lo contrario: la justicia social y el progreso pueden ir de la mano.”

de sus componentes fundamentales. Pero es una visión demasiado limitada de la libertad aquella que se entiende únicamente como “no interferencia” y que el enfoque liberal promueve en la esfera económica exclusivamente limitada a la “libertad de emprender”. Debe también considerarse la libertad como “no dominación”, de acuerdo a la tradición republicana. Existe una razón fundamental para esta distinción: el Estado debe estructurarse con un principio constitucional-democrático según el cual el poder público no sea dominador y oprima a los ciudadanos, pero también con un segundo principio según el cual el Estado debe plantearse como objetivo la reducción de la dominación que conlleva el poder privado. La concepción republicana, siguiendo a Philip Pettit, debe trasladar dichos principios a diseños institucionales específicos que faciliten el control cívico del poder público, y también a políticas públicas concretas que persigan el establecimiento de un orden social en el que los ciudadanos comunes puedan no estar a merced del poder privado en los ámbitos básicos de decisión humana, incluyendo el acceso al trabajo.

En particular, los dueños de las empresas no pueden hacer lo que quieran si esto se traduce en un poder de dominación y en perjuicios a terceros. Su explicable aspiración a la irrestricta «flexibilidad laboral» y la «competitividad de mercado» tiene como motivación la maximización de utilidades propia de la libertad de mercado. Pero esta no es ni podría ser el único valor fundante de la regulación social moderna: la política laboral se propone disminuir las asimetrías de poder económico de mercado entre empleadores y asalariados y es siempre, inevitablemente, un conjunto de restricciones a las empresas. Los empleadores dominan la relación laboral, salvo casos y circunstancias muy excepcionales, y su poder debe ser regulado.

También debe serlo el radio de acción de los sindicatos, procurando que su actividad legítima no ponga en peligro la supervivencia de la empresa ni afecte ilegítimamente a terceros. En las sociedades modernas, los actores sociales se adaptan a estas restricciones. Y la empresa asume el eventual costo económico que resulta de reconocer contrapartes sociales, como debe asumir diversos costos de producción así como la existencia de competencia y restricciones sanitarias, ambientales y de uso del espacio. Así, la legislación laboral codifica más allá del contrato individual un valor fundante de la cohesión social en economías con mercados y libertad de iniciativa económica, pues reconoce que estos contratos pueden no ser mutuamente beneficiosos ni

tener la capacidad de preservar la dignidad humana en el trabajo.

El sistema político debe, por ello, establecer que la relación laboral incluya la obligación para el empleador –privado o público, con o sin fines de lucro- de contratar a su personal con normas que aseguren un núcleo básico de derechos en el trabajo, es decir el derecho a:

- formar sindicatos, incluso en empresas pequeñas, para negociar colectivamente las condiciones de trabajo, en y más allá de la empresa;
- recurrir eventualmente en la negociación colectiva a la huelga, sin reemplazantes que la hagan inefectiva;
- disponer de un salario base no inferior a un mínimo legal y participar de las utilidades (gratificaciones);
- no sobrepasar horarios máximos diarios;
- cobrar con prima las horas extraordinarias autorizadas;
- contar con higiene y seguridad en el lugar de trabajo;
- imposibilitar la renuncia al descanso dominical, vacaciones y feriados;
- capacitarse y acceder a mecanismos de formación permanente;
- ser respetado en sus derechos cívicos en el lugar de trabajo y por tanto no ser sometido a trato arbitrario mediante prohibición de toda discriminación política; étnica, de género o de orientación sexual en la contratación y el empleo;
- no ser despedido sin expresión de causa y sin ser debidamente indemnizado.

Además, las empresas y administraciones deben ser impedidas de:

- dañar la salud humana;
- atentar contra los ecosistemas;
- no respetar el entorno urbano;

- sustraerse de obligaciones con los consumidores.

Este conjunto de reglas puede considerarse antieconómico, y de hecho así lo hace la corriente económica liberal y una parte del mundo empresarial. Aunque este argumento se diera por bueno, debe prevalecer, aunque tenga un costo económico, el establecimiento de bases civilizadas de convivencia social. La abolición de la esclavitud, en su momento, también fue considerada antieconómica.

Pero, ¿se trata efectivamente de un enfoque antieconómico? Existen buenos argumentos para

**Mientras mayor la cobertura y el grado de coordinación de la negociación, menor tiende a ser la desigualdad de ingresos en una sociedad.**

afirmar que la creación de un clima laboral cooperativo y de una relación constructiva con el entorno es en el largo plazo un gran factor de productividad, de creación de valor, de reputación corporativa y de maximización de utilidades, como lo demuestra precisamente la experiencia de muchos de los países de la OCDE que se cuentan entre

los de mayor prosperidad.

Las experiencias con los resultados económicos y sociales de la negociación colectiva en el mundo son casi tan diversas como las características de sus reglas e instituciones. Sin embargo, un hallazgo reiterado de los estudios internacionales es la asociación entre negociación colectiva y desigualdad de ingresos. Mientras mayor la cobertura y el grado de coordinación de la negociación, menor tiende a ser la desigualdad de ingresos en una sociedad. Una mayor cobertura de la negociación colectiva está asociada con una menor dispersión de los salarios, una menor brecha entre salarios de trabajadores calificados y no calificados, así como una menor brecha de salarios entre hombres y mujeres. La negociación también contribuye a la gobernabilidad, a través de acuerdos entre los actores sociales, y a mejores condiciones de trabajo y de salud ocupacional a través de diagnósticos y soluciones compartidos. La negación de la negociación colectiva por el mundo empresarial chileno, y sus expresiones irrisorias como el uso generalizado de “multirut” para segmentar al máximo las relaciones laborales, es un error de largo plazo para el desarrollo del país.

Los vínculos entre empleo regulado y dinámica económica se pueden describir de la siguiente manera:

- Mayores remuneraciones del trabajo que resulten de una mayor capacidad de negociación de los asalariados no afectan el empleo ni la competitividad de las empresas si están vinculadas a mercados dinámicos y a incrementos de la productividad. No llevan a la quiebra a las empresas de menor productividad si contienen cláusulas de excepción bien concebidas.

- Mayores remuneraciones del trabajo como factor de retención de recursos humanos capacitados disminuyen la rotación en el empleo, favorecen el aprendizaje y la adquisición de capital humano y se traducen en aumentos de productividad.

- Salarios mínimos no inferiores a 50% de la media salarial incrementan los ingresos de los más pobres y no necesariamente disminuyen el empleo. Si así ocurriera, un subsidio de empleo aplicado a las categorías potencialmente afectadas puede mitigar el efecto indeseado.

- Coyunturas desfavorables de mercado no necesariamente deben abordarse perdiendo capital humano. El despido no gratuito, con costo indemnizatorio suficientemente alto para el empleador, ayuda a evitar la excesiva rotación en el empleo, favorece la estabilidad macroeconómica, la protección del empleo en las recesiones y de nuevo la formación de recursos humanos en la empresa y por tanto induce una mayor productividad.

- Si la coyuntura requiere disminuciones en el empleo de recursos humanos por la empresa, el ajuste de la jornada laboral es una opción preferible al despido y puede incentivarse mediante subsidios, como lo ha demostrado la exitosa experiencia alemana en la gran recesión de 2008-2009.

- El despido colectivo debe ser posible frente a cambios estructurales del entorno de la empresa, pero debe tener preaviso suficiente, acompañarse de planes de reinserción negociados, estar sujetos a tutela judicial efectiva, complementarse con la activación del seguro de cesantía, hoy muy insuficiente, y acompañarse de una capacitación



de transición entre empleos, hoy casi inexistente y acompañarse de oportunidades de integración a programas de empleo social en caso de desempleo prolongado, hoy casi inexistente.

Otro desafío es el de reducir la dualidad del mercado laboral y para ello cabe restringir legalmente el encadenamiento sucesivo de contratos temporales por un mismo empleador, encarecer los contratos de tiempo definido, con indemnización mayor mientras menor sea la duración del contrato y subsidiar el paso a contratos indefinidos. Asimismo, se debe elevar las oportunidades de las personas desempleadas y las que no participan en la fuerza de trabajo, con particular atención a las mujeres, cuya integración laboral sigue siendo muy baja. Lo propio se constata con los jóvenes. Debe hacerse más atractivos para empresas y trabajadores y trabajadoras los contratos

formativos y de aprendizaje y la flexibilidad horaria no impuesta, así como integrar más a las personas con discapacidades, mejorando los mecanismos de subsidio y de intermediación laboral.

La sociedad chilena y su sistema político tienen, como se observa, mucho que discutir y avanzar en materia laboral. El conocimiento más detallado de las diversas experiencias y reflexiones de la OCDE pueden ayudar a superar el bloqueo prolongado frente a las necesarias reformas a la legislación laboral que hagan de las relaciones laborales en Chile más dignas de un país democrático y socialmente avanzado, que entienda que alcanzar el desarrollo no es solo un asunto de crecimiento del PIB, sino más ampliamente uno de incremento del bienestar.

### Referencias

Fitoussi, Jean Paul, Olivier Passet, Jacques Freyssinet. *Reducción del desempleo*. Paris: La Documentation Française, 2000.

Krugman, Paul. "Europa". 2010 New York Times News Service.

OECD. *Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas OCDE sobre Chile*. Paris: OECD, 2011.

# ANÁLISIS Y PROPUESTAS - Relaciones laborales

## Implicancias en las políticas laborales del ingreso de Chile en la OCDE

Gonzalo Martner\*

\*Director del Centro de Políticas para el Desarrollo de la Universidad de Santiago de Chile.

Editores

Albrecht Koschützke  
Jaime Ensignia  
Bet Gerber

El contenido presentado en “Análisis y Propuestas” representa el punto de vista del autor y no traducen necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción total o parcial de este documento a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar copias a los editores

Esta publicación está disponible en internet: [www.fes.cl](http://www.fes.cl), Publicaciones Análisis y Propuestas

---

## ANÁLISIS Y PROPUESTAS

julio de 2011



La Friedrich Ebert Stiftung es una fundación política alemana. Se dedica a la labor de la asesoría y la capacitación política y ofrece espacios de debate en Alemania y en más de 100 países en todo el mundo. El objetivo de su labor es fortalecer la democracia y la justicia social. Para estos efectos, coopera con actores políticos y sociales de la más diversa índole en Alemania en Chile y en el mundo.

[www.fes.cl](http://www.fes.cl) / [feschile@fes.cl](mailto:feschile@fes.cl)