

Temas Laborales

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Año 7
Número
Especial
DICIEMBRE
2002

FLEXIBILIDAD LABORAL

FLEXIBILIDAD
LABORAL

Temas

- Algunas reflexiones de carácter doctrinario sobre los embates flexibilizadores de las relaciones laborales, los principios del derecho del trabajo, su razón de ser y su futuro, por Francisco Walker Errázuriz
- ¿Qué arreglos de flexibilidad de jornada ocurren en las empresas?, por Magdalena Echeverría
- Notas a propósito de una encuesta sobre flexibilidad laboral realizada por la Universidad Mayor, por Malva Espinosa

Gráficos y Cuadros

- La opinión pública y las medidas flexibilizadoras en materia laboral para crear nuevos puestos de trabajo. Encuesta CERC

Perspectivas

- Entrevista a la Directora del Trabajo María Ester Feres sobre el concepto de flexibilización laboral y sus alcances
- Entrevista al Profesor Antoine Jeammaud sobre las experiencias comparadas de flexibilización laboral



GOBIERNO DE CHILE

DIRECCIÓN DEL TRABAJO / Departamento de Estudios / Agustinas 1253 - piso 4° / Santiago - Chile / www.dt.gob.cl

TEMAS LABORALES NUMERO ESPECIAL

Con el término flexibilidad laboral se alude, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño empresarial y la creación de empleo.

Sin embargo, según sea quien use el término, la flexibilidad se presta para ser poblada de muchos contenidos. Se alude con ella al fin de la época del trabajo rutinario y repetitivo fordista y a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo; se asimila flexibilización a la disminución del tiempo de trabajo y a la obtención de más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre; pero también se utiliza la flexibilización para justificar la reducción de derechos de los trabajadores, tales como mínimos salariales, estabilidad en el trabajo y límites a la duración de la jornada de trabajo, en el entendido que es necesario reducir costos laborales para incentivar la utilización empresarial de mano de obra.

En suma, el debate sobre la flexibilización laboral invita a realizar una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre el trabajo asalariado, pero engloba estrategias muy distintas, incluso opuestas entre sí, para lograrlo. ¿Cómo saber entonces a qué atenerse cuando se habla sin más de flexibilización, sus bondades o sus riesgos?

En este número especial hemos reunido opiniones y análisis de naturaleza jurídica sobre la flexibilidad laboral para clarificar el contenido de conceptos de común utilización pero de confuso significado y en miras a sopesar los alcances de un ajuste flexibilizador sobre el sistema de relaciones laborales. Esperamos con ello contribuir para que el reciente debate sobre flexibilización incluya un análisis más preciso e informado sobre las posibles modalidades que puede adoptar una política flexibilizadora y la diversidad de los efectos esperables.

También hemos incorporado algunos datos de recientes encuestas de opinión que informan sobre la percepción ciudadana respecto de la aplicación de eventuales políticas de ajuste flexibilizador en materia laboral y la disponibilidad que existe en las personas para asumir cambios en la organización del trabajo.

ALGUNAS REFLEXIONES DE CARÁCTER DOCTRINARIO SOBRE LOS EMBATES FLEXIBILIZADORES DE LAS RELACIONES LABORALES, LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO, SU RAZÓN DE SER Y SU FUTURO

Francisco Walker Errázuriz ¹

Prefacio

Este breve artículo posee un carácter estrictamente doctrinario, no tratándose la situación chilena y tiene por objeto conceptualizar el tema de la flexibilidad laboral, teniendo en cuenta los principios orientadores del Derecho de Trabajo.

1) Origen del debate acerca de la flexibilidad

En el ámbito de las relaciones del trabajo, el tema de la flexibilidad ha surgido en los últimos 30 años, particularmente desde Europa, donde nace a consecuencia de la crisis económica desencadenada por las primeras alzas del petróleo.

Muchos opinan que los logros reducidos de las empresas europeas de los años noventa se han debido a una serie de rigideces institucionales, especialmente de carácter laboral, que podían impedir a las empresas su posible adaptación a un mercado de trabajo cada vez más difícil. Otros estimaban que las crisis económicas estaban también ligadas a estructuras orgánicas y métodos de gestión típicos de una concepción fordista y taylorista de la producción.²

Para el Dr. Armando Caro Figueroa este tema de la flexibilidad se enmarca en los cambios ocurridos en el contexto europeo en la década de los años ochenta. El autor considera, entre otras situaciones, las siguientes:

- La crisis económica, consecuencia del fin del modelo de crecimiento orientado en la energía barata,
- La revolución tecnológica que transformó los procesos y materiales de producción, así como los productos,
- La progresiva internalización de los intercambios de las relaciones neocoloniales a la economía global, pasando por la creación de grandes mercados continentales,
- La superación del taylorismo por las nuevas formas de organización del trabajo,

- La substancial transformación operada por el management y las prácticas de gestión en las empresas ³

Asimismo, para algunos el debate sobre la flexibilidad, posición que compartimos, está generalmente cargado de dogmatismo y en él se radicaliza un futuro disenso ideológico. Es, en general, un debate en blanco y negro, en que todo lo bueno y lo malo del futuro se atribuye a la flexibilidad.

2) Algunas distinciones terminológicas acerca de la flexibilidad

A juicio de este autor es importante distinguir los siguientes conceptos:

- a. Rigidez
- b. Desregulación
- c. Flexibilidad o flexibilización⁴

a. **Rigidez.**⁵ La expresión rigidez en Derecho Laboral está íntimamente ligada al concepto de irrenunciabilidad. Una norma rígida, por su naturaleza misma, no puede ser reemplazada ni modificada mientras esté vigente y debe aplicarse siguiendo su tenor literal.

Cabe tener en cuenta que la norma, sea o no rígida, no es en sí buena o mala; algunas normas serán especialmente rígidas y otras flexibles.

b. **Desregulación.** En nuestro entender el término desregulación significa, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, que ciertas instituciones específicas o capítulos de la ley laboral son suprimidas, en otros términos, desregular significa derogar normas establecidas en protección del trabajador, volviendo en cierto modo al concepto de trabajo-mercancía, anterior al Tratado de Paz de Versalles de 1919.

c. **Flexibilidad o flexibilización.**⁶ El término flexibilidad o flexibilización,⁷ en cambio, significa adaptar normas a circunstancias distintas;

1. Doctor en Derecho, Universidad de París. Profesor Titular Universidad de Chile, Departamento de Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

2. Ver sobre este tema Treu Tiziano. "La Flexibilidad Laboral en Europa", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 112 N° 2, 1993, pág. 217.

3. Caro Figueroa, Armando. "La Flexibilidad Laboral", Editorial Biblos, Buenos Aires, Argentina, 1993, págs. 20 y 21.

4. Ver al respecto Raso Delgue, Juan. "Flexibilización ¿Desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo?", Revista Relaciones del Trabajo, Santiago, Chile, Otoño 95 N° 18, pág. 34.

5. De acuerdo con la terminología utilizada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se distinguen los conceptos: Rigidez: calidad de rígido. Rígido que no puede doblarse o torcer, riguroso o severo.

6. De acuerdo con la terminología del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se contienen los conceptos: Flexibilidad: -calidad de flexible, -disposición que tiene alguna cosa de doblarse sin romperse, -disposición de ánimo a ceder y acomodarse a un dictamen. Flexible: -que tiene disposición para doblarse fácilmente; -dícese del ánimo, genio o índole que tiene disposición de ceder o acomodarse al dictamen o disposición de otro.

7. Si bien el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española usa el término flexibilidad y no el de flexibilización, en este trabajo se utilizan ambos términos indistintamente, como sinónimos.

no es sinónimo, por tanto, de derogar o suprimir. En otras palabras, la flexibilidad implica cambios por adecuación y no por supresión. Flexibilizar normas laborales, consecuentemente, no significa destruir el Derecho Laboral clásico, si no adecuarlo a ciertas y determinadas circunstancias, manteniendo sus principios básicos.

En el ámbito latinoamericano en general, y en Chile en particular, se ha planteado el término flexibilidad o flexibilización particularmente en estos últimos años, tanto por empleadores, sindicalistas, economistas, juristas y políticos, en términos muy diversos en sí.

El Profesor Efrén Córdova estima que en los últimos 20 años en América Latina se ha producido una reacción contra el rigor de ciertos aspectos particulares de la legislación laboral, considerados excesivos y negativos para el funcionamiento de la economía.⁸

Por su parte, el Profesor Oscar Ermida Uriarte manifiesta, en términos generales, que las propuestas flexibilizadoras consisten en aflojar, eliminar o adaptar, según el caso, la protección laboral clásica para aumentar el empleo, la inversión o competitividad internacional. El mismo autor agrega que esta concepción que proviene de la economía, ha sido presentada por algunos laboristas en términos que el Derecho Laboral ha tenido dos grandes fases, una primera de compasión social, donde lo que se busca es la protección legislativa del trabajador subordinado, considerado casi como un minusválido, y una segunda de crisis que sería la actual, en la cual se busca que el Derecho del Trabajo sea más bien una instancia de ayuda para superar la crisis económica.⁹

En términos más generales el Profesor francés Jean Claude Javillier distingue tres tipos de flexibilidad: flexibilidad de protección, flexibilidad de adaptación y flexibilidad de desregulación. Estos 3 tipos de flexibilidad tienen una característica diferente. La flexibilidad de protección siempre representaría el principio de la aplicación de la norma más favorable al trabajador. La flexibilidad de adaptación consiste en un esfuerzo de simplificación de las normas laborales, manteniendo la regulación a favor del trabajador, mientras que la tercera propende a la derogación normativa.¹⁰

3) Principios del Derecho del Trabajo y flexibilidad laboral. Consideraciones generales.

No cabe duda que el Derecho del Trabajo posee principios que se aplican solamente a él, siendo por tanto, exclusivos de esta rama del Derecho; se trata de principios orientadores específicos y peculiares.

A nuestro entender el concepto de "principio del Derecho del Trabajo" es sinónimo de línea inspiradora de la base misma de sus normas; en

otros términos, de sus ideas matrices. Seguiremos en esta materia el pensamiento del Profesor Américo Plá Rodríguez, quien planteó los siguientes principios en la primera edición de su libro:¹¹

- Principio protector, del cual se pueden concretar tres ideas:
 - In dubio pro operario
 - Regla de la aplicación de la norma más favorable
 - Regla de la condición más beneficiosa.
- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral.
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de la razonabilidad.
- Principio de la buena fe.

Estos principios fueron complementados por el Profesor Plá al introducir otros en la última edición de su libro, entre ellos el de la no discriminación.¹²

En este artículo analizaremos, por tanto, específicamente tanto el principio de la protección o tutela del trabajador en términos generales, como el principio de irrenunciabilidad de los derechos, ambos en función del tema específico de la flexibilidad laboral.

4) Tutela del trabajador y flexibilidad laboral

El principio de la tutela o protección del trabajador puede considerarse, al decir del Profesor Plá como un criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes, el trabajador.

Mientras que en el Derecho Común se constituye la preocupación constante de asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el Derecho Laboral la preocupación esencial parece ser la de proteger a una de las partes para lograr que, a través de esa protección, se alcance una igualdad sustantiva y real entre ellas.

Cabe preguntarse hoy si este principio continúa vigente lo que da lugar en otros términos, al dilema de si el trabajador necesita o no de protección normativa. Ello también significa que debe calibrarse la circunstancia de si el trabajador sigue siendo económicamente débil; si lo es, el principio de protección continúa vigente. El principio protector lleva también a analizar el carácter de la tutela protectora. Para el Profesor Francisco Walker Linares, la tutela protectora del trabajador tiene siempre en vista mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole.¹³

8. Córdova, Efrén. "The Challenge of Flexibility in Latin America", Comparative Labor Law Journal, Vol.17 N° 2, Winter, 1996, University of Pennsylvania, U.S.A., pág. 314.

9. Ermida Uriarte, Oscar. "Flexibilidad en algunas experiencias comparadas", capítulo del libro colectivo "Experiencia de la Flexibilidad Normativa", Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago, Chile, 1992, págs. 33 y 34.

10. Jean-Claude Javillier. "Droit du Travail", quinta edición, Editorial L.G.D.J., París, 1995, pág. 162 y sgtes.

11. Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", 1ra. edición 1975, Montevideo, Uruguay.

12. Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo", 3ra. edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998.

13. Walker Linares, Francisco. "Nociones Elementales del Derecho", Editorial Nascimento, Santiago, Chile, 1957, pág. 8.

Es interesante también tener en cuenta la visión que al respecto otorgan los Profesores William Thayer A. y Patricio Novoa F., en las distintas ediciones de su libro “Manual de Derecho del Trabajo”, los que consideran que es de la esencia del Derecho del Trabajo regular tuitivamente la situación de las personas naturales, que obligan de modo total o parcial su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona que remunera sus servicios.

Hoy en día el concepto de protección o tuición, a juicio del autor, debe considerarse desde un doble ángulo:

a. El ángulo que esa protección le permite al trabajador, efectivamente en forma real, desenvolverse mínimamente como persona, teniendo derecho a solventar sus necesidades básicas y también ir más allá para poder desarrollarse dignamente, y,

b. También es necesario que esta protección tenga en cuenta con realismo, el funcionamiento adecuado de la empresa a nivel micro social y de la economía en general, en el ámbito macro social.

Al respecto, para los Profesores franceses Jean Pélissier, Alain Supiot y Antoine Jeammaud, el Derecho del Trabajo no puede ser concebido como un código ideal de justicia social que se puede grabar de una vez por todas, como las tablas de la ley; agregan que nacido en un régimen capitalista que tenía una necesidad de mano de obra libre y móvil, crecido a través de las luchas obreras, expresan a la vez las reivindicaciones de los trabajadores asalariados y de las exigencias de una economía fundada sobre la base de la empresa privada y el lucro.

El Derecho del Trabajo así concebido está constituido por un conjunto de reglas:

- Que reflejan las exigencias de la función de las empresas en su utilización de la fuerza de trabajo,
- Que sancionan las ventajas conquistadas por la acción colectiva de los trabajadores
- Que el Estado impone en el marco de su política social y que encarga a su administración y tribunales el respeto de sus normas.¹⁴

5) Irrenunciabilidad de los derechos y flexibilidad laboral

El otro principio establecido por el Profesor Américo Plá, que analizaremos en este trabajo, es el de la irrenunciabilidad de los derechos, el que debe definirse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio.

Para el profesor Manuel Alonso Olea, tanto las normas estatales como convencionales del Derecho del Trabajo son normas de derecho

necesarias, en el muy peculiar sentido de que en la medida que imponen obligaciones a cargo del empresario, y correlativamente confieren derechos o beneficios al trabajador, son forzosas para aquél e irrenunciables para éste. El principio de irrenunciabilidad así entendido se eleva a la categoría de principio general del Derecho del Trabajo, frente al principio civil general que es justamente lo contrario, o de renunciabilidad de los derechos, salvo los supuestos excepcionales de renuncia contra el interés y orden público en perjuicio de terceros. Correlativamente y consecuencia obligada del principio de irrenunciabilidad en el entendimiento que respecto del contrato individual de trabajo, la regulación estatal y en su caso la convenida, contiene para el trabajador las condiciones mínimas para el trabajo que pueden ser superadas o mejoradas pero no empeoradas ni reducidas.¹⁵

De lo anterior se desprende que las normas del Derecho Laboral, llevan a la categoría de principio general del Derecho del Trabajo, la imposibilidad que tiene el trabajador de renunciar a sus derechos, aun cuando desee hacerlo, lo que refuerza lo señalado anteriormente en el sentido de que existen derechos fundamentales del trabajo que no pueden ser negados o transados.

A nuestro entender, la irrenunciabilidad de los derechos básicos del mundo del trabajo vinculado al ser humano como persona, son intransables y, por tanto, siempre tienen el carácter de rígidos.

Existen ciertas normas que tienen que ser forzosamente rígidas, aun cuando ellas sean discutibles desde el punto de vista económico, por poder eventualmente, perturbar el funcionamiento del mercado. En otros términos, el trabajo no puede estar sujeto en forma absoluta a los vaivenes del mercado; este es un tópico que no puede dejar de ser considerado como esencial en el Derecho Laboral, lo que significa que la defensa del trabajador, como ser humano, no puede depender únicamente de criterios económicos. Al respecto, cabe tener presente la relación estrecha entre los derechos laborales y los derechos humanos.

El Papa Juan Pablo II, en su Encíclica *Laborem Exercens*, señaló al respecto: si el trabajo en el múltiple sentido de la palabra es una obligación, es decir, un deber, es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador. Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que le son connaturales, muchos de los cuales son proclamados por distintas organizaciones internacionales y garantizados cada vez por los Estados para sus propios ciudadanos.¹⁶

Aplicando la idea que el trabajo no es sólo una mercancía, podríamos indicar que ciertas materias jurídicas deben ser reguladas en lo laboral con una connotación de rigidez tales como, por ejemplo, en el ámbito

14. Droit de Travail. Vigésima edición, Editorial Dalloz, París, Francia, 2000.

15. Alonso Olea Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Revista de Derecho Privado, tercera edición, Madrid, 1973, pág. 292. (Este planteamiento del Profesor Manuel Alonso Olea lo ha mantenido en las ediciones posteriores de este libro hasta la fecha).

16. Papa Juan Pablo II. Encíclica *Laborem Exercens* del 14 de septiembre de 1981, Ediciones Paulinas, Santiago, Chile, 1987, pág. 62.

del derecho individual, la jornada de trabajo máxima, descanso mínimo, remuneraciones mínimas, prohibición de determinados trabajos, protección a la maternidad, etc.

En este mismo orden de ideas el respeto de los derechos fundamentales y las normas sobre el derecho de sindicación y libertad sindical, las normas sobre negociación colectiva y derecho de huelga son derechos básicos que deben ser siempre respetados por el legislador, sin perjuicio de su adecuación.

En síntesis, cabe manifestar que existen derechos laborales intransables a ser establecidos por el legislador de manera rígida, aun cuando en su aplicación práctica pueden llevarse a cabo con mayor o menor flexibilidad. En ningún caso la flexibilidad debe significar desprotección absoluta del trabajador.

Coincidimos con la actual Directora del Trabajo señora María Ester Feres N., en una opinión vertida por ella en 1990, de que el concepto de flexibilización implica cambiar la fuente de la norma laboral y no el carácter protector de la misma, carácter que es de la esencia del Derecho del Trabajo, con lo cual se pretende disminuir la desigualdad –no discutida hasta ahora– que se da en la relación contractual del trabajo de carácter individual.¹⁷

El tema central de la discusión actual en esta materia, por ende, es si el mercado del trabajo por sí solo puede regular el trabajo, o si se regula además por normas irrenunciables protectoras.

Cabe afirmar que desde el ámbito jurídico y de las relaciones laborales, las normas mínimas siempre serán rígidas, sin perjuicio de su aplicación flexible; esta posición se basa en la idea de que existen derechos propios del ser humano, sustanciales a éste, que deben respetarse siempre.¹⁸

A manera de conclusión

En este breve artículo, exclusivamente doctrinario, se llega a la conclusión que la flexibilización de normas laborales debe siempre respetar los principios valóricos que inspiran el Derecho del Trabajo.

17. Feres N., María Ester. "El Concepto de Flexibilidad de las Normas Laborales y las exigencias del Mercado", Revista Jurídica del Trabajo, Septiembre 1990.

18. Para mayores antecedentes sobre esta materia, ver entre otros, los siguientes textos: a) Ackerman, Goldin y otros "El Futuro del Derecho del Trabajo", Editorial Zavalia, Buenos Aires, Argentina, 1997, b) Grandi Mario, Javillier, Jean Claude, Montoya M. Alfredo y otros "Les Transformazioni del Lavoro", Editorial Franco Angeli, Milán, Italia, 1994, c) Supiot, Alain "Critique du Droit du Travail", De Presses Universitaire de France, París, 1994, y d) "Verge Piere y Vallée Guylaine "Un Droit du Travail? Essai sur la spécificité du Droit du Travail", Editorial Yvon Blais Inc., Quebec, Canadá, 1997

¿QUÉ ARREGLOS DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA OCURREN EN LAS EMPRESAS?

Magdalena Echeverría¹⁹, Socióloga, Departamento de Estudios

La posibilidad de adoptar medidas flexibilizadoras de la jornada de trabajo mediante acuerdo colectivo se funda en la idea de que las reglas de funcionamiento de la organización del trabajo pueden surgir directamente de las partes, adaptándose a los cambios en las situaciones particulares de los centros laborales. Este modelo, que privilegia la autonomía en la relación entre empleadores y trabajadores, se define por oposición al modelo heterónomo, en el cual las reglas provienen del marco normativo nacional y también internacional, en el que el papel regulador del Estado tiene el peso fundamental en el juego de las relaciones laborales.

Los acuerdos entre trabajadores y empleadores pueden establecerse a nivel central, de carácter más bien macroeconómico, nivel sectorial, por rama de actividad, nivel regional, por distribución territorial y a nivel de empresa.

La flexibilidad negociada, en este esquema, significa que estos acuerdos operan más allá de las leyes laborales. Esta potenciaría la autonomía de las organizaciones sindicales, en tanto los trabajadores tienen un peso mayor en la actividad de las empresas y, en principio, las normas gozarían de mayor legitimidad, en tanto han sido incorporadas sobre la base de acuerdos entre las partes. Es evidente que el modelo supone un nivel de desarrollo y fortaleza del actor sindical significativo, que lo haga capaz de pactar en buen pie de negociación. Supone, asimismo, niveles de formación e información de los trabajadores respecto de todos los aspectos del desempeño y de las proyecciones de la empresa. De no ser así, el asunto resulta en un discurso vacío de posibilidades de pactos reales.

En Chile la autonomía colectiva se concibe y expresa básicamente en el nivel de la empresa y en los procesos de negociación colectiva, normados por el Código del Trabajo. Con una limitación fundamental: sólo un 10% de los trabajadores dependientes se encuentran organizados en sindicatos, lo cual hace que su peso sea débil.

Históricamente los contenidos de la negociación colectiva en el país se refieren al monto de las remuneraciones y sus complementos tales como aguinaldos, ropa de trabajo y otros beneficios. La incorporación de otros temas en la agenda tales como sistemas de control más horizontales, capacitación, diseño de nuevos sistemas de remuneraciones y organización de la jornada laboral diaria, semanal o de otro tipo, se

consideran como problemas de nuevo tipo y son muy excepcionalmente tratados en las negociaciones.

En la Dirección del Trabajo se hizo un reciente estudio²⁰ que revisó los instrumentos de negociación colectiva de empresas de más de 200 trabajadores en tres de las principales Inspecciones del Trabajo de la Región Metropolitana²¹ y que buscaba responder precisamente la pregunta sobre cuán extendidas están las prácticas de acuerdos pactados sobre flexibilidad laboral.

Del conjunto de materias consignadas en estos instrumentos, las cláusulas referentes a flexibilización en el sistema, las remuneraciones fueron de lejos las más utilizadas, sin encontrarse ninguna que se refiriera a la organización de la jornada de trabajo en ninguno de sus distintos aspectos. En el conjunto de cláusulas sobre remuneraciones variables, 58% correspondieron a bonos o premios fuera por producción, resultados o ventas, individuales y/o colectivos. El resto, se referían a recompensas monetarias por especialización, evaluación de desempeño, asistencia y otros.

De manera que, concluyen los autores, el sueldo fijo no representa una constante en el ámbito laboral estudiado sino, por el contrario, las diversas formas de remuneración variable es la forma más extendida, al menos, en las empresas en las que se negocia colectivamente.

Este exhaustivo estudio refrenda la idea de que los acuerdos sobre flexibilidad laboral se orientan preferentemente a estimular los aumentos de producción y de productividad a través de incentivos monetarios, que eleven las remuneraciones. Y son excepcionales los acuerdos que busquen mejorar la productividad cambiando la calidad de vida laboral, como excepcionales son también aquellos que busquen adecuar la organización del tiempo de trabajo y los descansos durante la jornada diaria (pausas), en su distribución anual o en determinadas etapas del ciclo vital de los trabajadores.

Tres casos de arreglos flexibles

En este contexto general descrito, los casos de empresas en las que se han hecho cambios en la organización del tiempo de trabajo y los descansos en el país son excepcionales. Sin perjuicio de que puedan existir otros casos, describimos aquí los aspectos centrales de tres a

19. Este artículo es una versión adaptada de parte de una investigación efectuada por la autora para la OIT CONDIR Work Programme on Working Time and Work Organization Country Studies titulada "Tiempo y Organización del Trabajo en Chile" 2002, de pronta publicación.

20. Tesis de Especialización en Derecho Laboral, 2001, Abogados Ingrid Olhsson y Carlos Benavides, Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo. En este estudio los trabajadores estuvieron representados en un 56% por sindicatos, 40% por grupo negociador y 4% por agrupaciones de sindicatos.

21. Inspección Provincial, Norte y Nor-Oriente.

los que tuvimos acceso.

En los tres casos, la proposición de implementar cambios en el tiempo de trabajo había nacido de la gestión empresarial y no de acuerdos pactados, negociados o nacidos de los sindicatos y trabajadores, sin perjuicio de que una vez diseñados se hayan establecido acuerdos entre las partes. Los casos corresponden a una empresa chilena de servicios, Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)²², otra transnacional, de servicios informáticos, IBM, y una empresa nacional del sector industrial manufacturero metalúrgico, empresa TITAN. Otra razón para sostener que se trata de excepciones, es que, durante la discusión de las reformas laborales fueron siempre estos tres los únicos casos mencionados como experiencias dignas de tenerse en consideración.

La empresa Magister AFP, tiene 20 años de existencia, de tamaño pequeño en comparación con las otras del mismo rubro. Tiene 24 sucursales en todo Chile. Cuenta con un total de 400 trabajadores, de los cuales 300 realizan trabajo administrativo de oficina y 100 son vendedores que desempeñan sus actividades más importantes en la calle, en forma ambulatoria, visitando diversas empresas para vender los servicios a trabajadores. Tienen 4 Sindicatos. El conjunto de la actividad de estas administradoras debe regirse por ciertos parámetros puestos por la Superintendencia de AFP.

La innovación implementada no es exactamente un sistema nuevo de distribución del tiempo de trabajo sino de reducción de la jornada diaria en una magnitud significativa: en una hora y media en el día, lo cual suma 7.5 horas en la semana; disminuye así la jornada semanal de 45 a 37.5 horas y no se aplica a vendedores, que tienen horario autorregulado o “libre”. Este cambio fue incorporado hace muy poco tiempo, recién en junio de 2001. Sin embargo, la evaluación que había al momento de hacer la entrevista era altamente positiva, tanto de parte de la gerencia de la empresa como de los trabajadores. Con anterioridad al cambio, la jornada diaria de trabajo se extendía de 8:30 de la mañana a las 18:30 de la tarde. A partir de éste, el horario de trabajo se desenvuelve a partir de las 9:00 A.M. y concluye a las 17:30 P.M., incluyendo, en ambos casos, 60 minutos para la colación, no imputables al tiempo de trabajo.

La mayor parte del personal, más de la mitad, son trabajadoras. La evaluación de esta reducción de jornada es particularmente positiva de parte de ellas, sobre todo en las grandes ciudades, en especial en Santiago, en donde el adelanto de la hora de salida de las oficinas en las tardes, permite recuperar una cantidad de tiempo mayor que el correspondiente al de la reducción del tiempo de trabajo, en tanto se anticipa a las congestiones del tránsito vehicular una hora después, que reduce cantidad y calidad de tiempo de ocio.

Por otra parte, en Magister, el personal recupera tiempo de lunes a jueves, para adelantar el horario de salida los días viernes. Cabe señalar, que esta fórmula sí se implementa en diversas instituciones en el país, por ejemplo, en funcionarios de la administración pública.

La reducción de la jornada se hizo a partir de un estudio interno de la empresa según el cual se determinó que los empleados “cuentan con la madurez y preparación adecuada para entregar la productividad esperada en menos tiempo que el comprometido hasta ahora”. El beneficio, que la empresa “entrega voluntariamente, constituye una responsabilidad mayor para los trabajadores ya que el recorte horario no puede usarse como justificación de un menor rendimiento en sus tareas”, argumenta el Gerente General.

La reducción de jornada incluye un acuerdo con los sindicatos para cuando, por motivos excepcionales, haya que aumentar el tiempo de trabajo, pagándose éste como horas extraordinarias, con los correspondientes recargos legales.

La empresa transnacional IBM, siguiendo las pautas de la casa matriz, implementa también para sus empleados en Chile el programa “Flexible Work Option” a partir de 1998. Antes de señalar cuáles son sus características es necesario explicitar que este programa se aplica para sus empleados directos, los cuales en su mayoría son profesionales y técnicos y no cubre al personal subcontratado, en actividades de contabilidad, servicios administrativos - secretarías y otros- servicio técnico, por ejemplo. El conjunto del personal de IBM en Chile suma más de 600 personas, de las cuales un poco más de la mitad son directamente contratados por IBM y el resto son externalizados. La otra observación que cabe hacer es que este sistema de flexibilidad en la jornada laboral y en los sistemas de contratación del personal es parte de una concepción global de la empresa, “Proyecto Mobile”²³, que tiene que ver con el núcleo del servicio que vende: diversos procesos cuya materia prima es la información, por definición, móvil y adaptable.

Los esquemas de flexibilidad implementados respecto del tiempo de trabajo son cinco:

- a. La definición individual, de cada trabajador de un horario diario que puede variar hasta en dos horas en la entrada y dos en la salida.
- b. El tiempo de trabajo semanal puede también distribuirse en una semana laboral comprimida, de 4 días en vez de 5. Las vacaciones pueden tomarse en la época del año que a cada empleado más le convenga.

22. Este cambio se ha introducido también en tres empresas relacionadas; una ISAPRE, Fondos Mutuos y una clínica de salud privada.

23. En una de las publicaciones orientadas hacia los ejecutivos de la empresa “Proyecto Mobile. Guía para el Gerente. Aspectos Culturales y Comunicacionales”, se afirma que “Mobile es un término usado comercialmente en todo el mundo para describir un entorno que permite que los profesionales accedan a la información y realicen sus trabajos en cualquier lugar y en cualquier momento”.

c. La jornada semanal en los contratos a tiempo completo es de 42.5 horas semanales y existe la alternativa de un contrato a tiempo parcial, que esta empresa define como aquellos en los cuales la jornada semanal es inferior al 75% del tiempo cubierto por la jornada a tiempo completo que, además, puede ajustarse a lo largo de la permanencia en la empresa.

d. El lugar desde donde se desempeña el trabajo puede ser hasta el 100% en el hogar hasta cualquier otra combinación acordada entre tiempo de trabajo en domicilio y en oficina.

e. La otra alternativa de distribución flexible se refiere a la distribución del tiempo de trabajo a lo largo del ciclo vital. Así, es posible que los empleados tomen permisos sin sueldo por un máximo de hasta tres años.

La Gerenta de Recursos Humanos de IBM en Chile informa cómo esta empresa concibe a sus empleados como personas integrales, para las cuales la empresa tiene que concebir un sistema que logre un adecuado balance entre su vida laboral y familiar. Como contrapartida espera altos niveles de lealtad con el proyecto de IBM.

El sistema de jornadas con las formas de flexibilización descritas, según la política de recursos humanos en la empresa, tiene dos requisitos. Primero, la incorporación del trabajo por objetivos respaldada en un nítido sistema de evaluación de desempeño y segundo, un esquema general de confianzas mutuas entre las partes.

El esquema supone un cambio cultural, asunto que IBM ha seguido a través de estudios en diferentes países. En la evaluación que conocimos, el sistema tiene en Chile una mejor acogida en las trabajadoras que en los trabajadores y entre los más jóvenes que en los empleados mayores. En los empleados varones se encuentran resistencias que la gerencia de la empresa cree que se deben en parte a que no saben bien qué hacer con el tiempo libre, de manera que finalmente de la estrategia ofrecida por IBM, cuyo óptimo supone una acogida en el 20% del personal, hasta que recogimos la información sólo había sido incorporada por el 10%.

La empresa Metalúrgica TITAN, ubicada en una populosa zona industrial en el norte de Santiago, fabrica estructuras metálicas, cajeros automáticos y estructuras para paraderos de locomoción colectiva, entre otros. Es de tamaño mediano, con un personal fijo de 50 trabajadores que crece hasta 80 personas en determinados períodos de la producción.

La flexibilidad de jornada en este caso apunta también a la posibilidad de reducir el tiempo diario de trabajo en tanto cada trabajador haya cumplido los objetivos trazados y las metas correspondientes.

NOTAS A PROPÓSITO DE UNA ENCUESTA SOBRE FLEXIBILIDAD LABORAL REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD MAYOR

Malva Espinosa. Socióloga, Departamento de Estudios

Los datos que se comentan a continuación corresponden a una encuesta sobre jornada de trabajo desarrollada por el Centro de Investigaciones de Mercado de la Universidad Mayor. Se aplicó en Diciembre de 2002 a 300 personas de Santiago en contacto cara a cara. La muestra tiene un nivel de confianza del 96% y un error estimado de 6.6%.

1) País de largas jornadas y poca eficiencia en la administración del tiempo de trabajo

Las informaciones recabadas entre jóvenes de 18 a 29 años y adultos de 30 años o más; de ambos sexos, y de todos los estratos socioeconómicos, confirman un hecho ampliamente diagnosticado: Chile es un país de largas jornadas. La mayoría (65%) trabaja de ocho a diez horas diarias o más de 10 horas. Sin embargo, una mayoría también considera que podría hacer el trabajo en menos horas de las que usa actualmente. El 57% piensa que requeriría 8 horas o menos. (Ver Gráfico 1, Gráfico 2 y Gráfico 3).

2) Cómo afectan las actuales jornadas laborales

Las personas sienten que deben permanecer más tiempo del requerido para las tareas que tienen que realizar y en términos personales esto afecta a la vida familiar y a la necesidad de contar con más tiempo libre, los dos factores más importantes de malestar con las jornadas de larga duración. (33 y 24% respectivamente).

Le sigue en importancia la falta de tiempo para realizar otras actividades. (Ver Gráfico 4). Dentro del rubro “otras actividades” es muy posible que la gente esté pensando en actividades de capacitación, formación y superación personal, a diferencia de la opción de tiempo libre que se asocia más a la recreación. Estas percepciones son coincidentes con una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo que reveló una percepción generalizada de que las largas jornadas no contribuyen a un mejor trabajo, sino que muchas veces esconden un mal manejo del tiempo, impulsado por una “moda” llamada coloquialmente “trabajolismo”²⁴. En este sentido, la rebaja de 48 horas a 45 en el año 2005, es una oportunidad para que las empresas puedan ir generando condiciones para adaptar los horarios de trabajo a cambio de mejorar la productividad y a la vez mejorar la calidad de vida de las personas.

3) A qué atribuyen las personas la duración de la jornada laboral

El 60% lo atribuye a un factor de realidad: cumplir con el trabajo y el horario de la atención del público que imponen las empresas. (el horario de trabajo está normado en la mayoría de las empresas del país en torno a los máximos que permite la ley) e inclusive más allá de ella (los que trabajan más de 10 horas diarias)²⁵. La ley establece máximos pero no mínimos de duración de la jornada, por lo que cambiar la cantidad de horas de trabajo y los horarios de entrada y de salida es perfectamente posible. La mala distribución de las tareas, del tiempo de trabajo y la baja eficiencia del personal, en conjunto suman el 21% de las causas de la duración de la jornada. Estas opiniones apuntan a la necesidad de mejorar la gestión del personal y reforzar las tareas de capacitación y organización del trabajo. Desde este punto de vista, permitirían un campo de acción para racionalizar las jornadas largas a cambio de eficiencia. (Ver Gráfico 5).

4) Los arreglos de jornada más convenientes desde el punto de vista de las personas

Los datos de la encuesta muestran que hay una amplia variedad de arreglos que podrían acomodarse mejor a las necesidades de las personas. Todos ellos, hablan del deseo de una mayor autonomía para manejar el tiempo. Sin embargo, los menos preferirían la autonomía total.

Al 22 % le gustaría trabajar las mismas horas, pero sin hora de entrada y salida. Esto lo prefieren más los jóvenes y las mujeres. Esta modalidad correspondería a un horario flexible con compromiso de tiempo. La ciencia médica ha demostrado que las personas tienen ritmos biológicos básicos y ciclos de rendimiento y productividad diferentes a lo largo del día, según características individuales. Algunos necesitan dormir temprano y rinden más temprano, otros lo hacen mejor más tarde. Estas son condiciones biológicas que podrían servir para optimizar el trabajo.²⁶ Obviamente que cualquier flexibilidad horaria de los trabajadores tendría que adaptarse con las necesidades horarias de las empresas. Sin embargo, es posible pensar en arreglos favorables para cubrir ambas necesidades como se hace en algunos países desarrollados.

Al 19% le gustaría trabajar en turnos (día, noche, por horas). (Lo prefieren más los hombres que las mujeres). Los turnos, especialmente los de noche, aunque sean pesados y eventualmente dañinos para la

24. Véase, Calidad de Vida en el trabajo: la percepción de los trabajadores. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2002.

25. Datos de la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA 1999, muestran que en el 72% de las empresas se trabaja 48 horas o más a la semana. Es decir, 8 horas diarias o más.

26. Véase, Entrevista a la Dra. Ibica Santibañez; neuro fisióloga. “Tenemos una programación biológica: el día es para trabajar y la noche para dormir”. En: Temas Laborales N° 18, Septiembre de 2001. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

salud, les permiten a las personas contar con un cierto tiempo de libre disposición que compensa la dureza del cambio constante. De acuerdo a características biológicas, también hay personas más aptas que otras para trabajar en turnos.²⁷

Al 18 % le gustaría trabajar desde la casa y reportar resultados (no hay diferencia por edad y sexo). Esta modalidad comúnmente llamada teletrabajo, es posible en cierto tipo de actividades y servicios: los que requieren un soporte tecnológico de telecomunicaciones. En los países desarrollados donde el teletrabajo se ha desarrollado a gran velocidad, empleadores y trabajadores han llegado a importantes acuerdos para preservar los derechos y protecciones sociales de estos trabajadores atípicos: se les reconoce su condición de trabajadores dependientes por lo que disfrutan de descansos, vacaciones y otras garantías que devienen de la condición de trabajador por cuenta ajena y es una opción voluntaria de trabajo que necesariamente requiere el consentimiento del trabajador para implementarse.²⁸

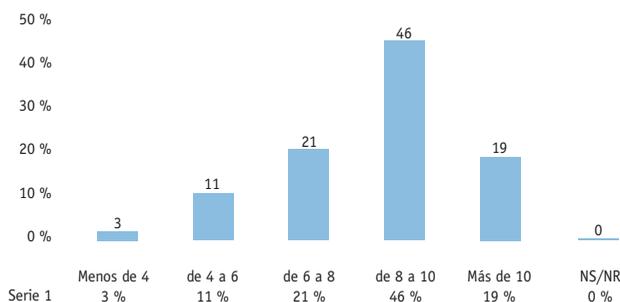
Al 14 % le gustaría trabajar horas extras y ganar días libres (no hay diferencia por sexo y edad). Este arreglo se realiza en otros países bajo la modalidad de bancos de horas, que pueden establecerse en lapsos de tiempo variable (semanales, mensuales, trimestrales, anuales etc.) Algunas experiencias en Chile se han ensayado para llenar los días hábiles entre días feriados de la

semana. Lo óptimo en este aspecto sería calendarizar y planificar con tiempo, la posibilidad de ganar días libres a cambio de horas extras. Esto superaría los problemas actuales de trabajo a media marcha en los días “sandwich” y permitiría a las personas ganar tiempo libre que es una aspiración generalizada.

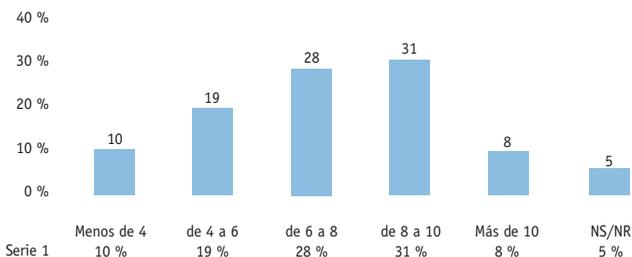
Al 10% le gustaría trabajar sin horario y entregar el trabajo al terminarlo (lo prefieren más los jóvenes) Esta, que sería la opción de la autonomía total, es la opción minoritaria. Respondería en estricto rigor al trabajo por cuenta propia.

En términos generales se puede afirmar que de acuerdo a esta encuesta, existiría un importante conjunto de medidas que podrían servir para racionalizar las jornadas de trabajo. El modelo de extensión horaria, que impera en el país, podría estar topando fondo. El debate actual debe encaminarse a acortar los tiempos de trabajo donde son extensos; aumentar los tiempos de trabajo donde hay subutilización de la fuerza de trabajo; medir racional y científicamente el tiempo necesario para la realización de las tareas y los horarios de atención de público; seleccionar a las personas biológicamente más adecuadas para los arreglos flexibles que impliquen cambios de horarios y turnos; premiar la eficiencia y los resultados con el manejo autónomo del tiempo y sobre todo, conjugar la motivación, el acuerdo y las ventajas mutuas de empleadores y trabajadores para la adaptabilidad de la jornada de trabajo.

¿Cuántas horas al día trabaja ud. aproximadamente?



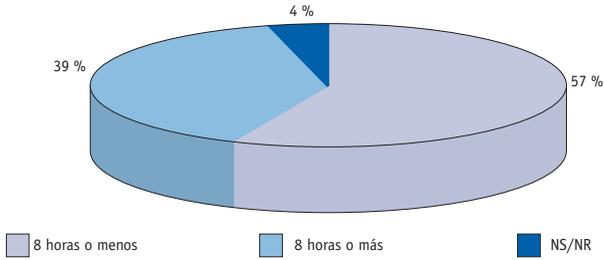
¿En cuántas horas de trabajo diarias ud. podría hacer el trabajo que hace hoy?



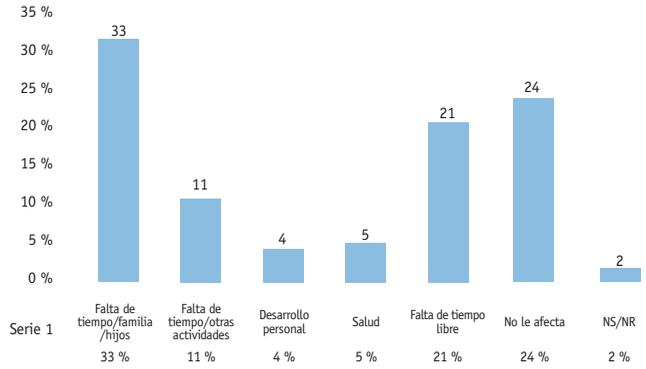
27. Véase, Entrevista a la Dra. Ibcia Santibañez; neuro fisióloga. “ Tenemos una programación biológica: el día es para trabajar y la noche para dormir”. En: Temas Laborales N° 18, Septiembre de 2001. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

28. Véase, European Industrial Relations Observatory, Update 5'02. EU Social partners sign teleworking accord.

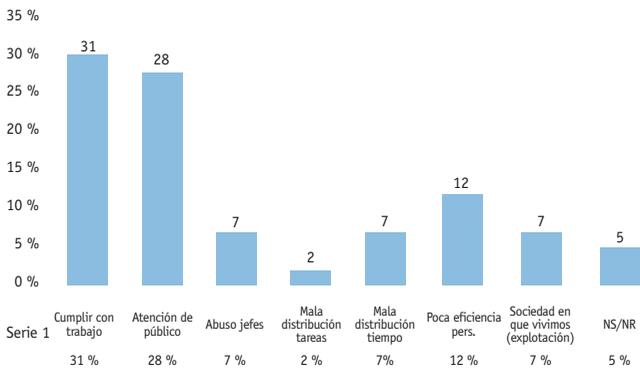
¿En cuántas horas de trabajo diarias ud. podría hacer el trabajo que hace hoy?



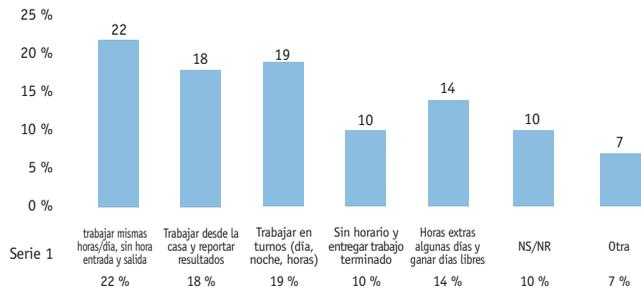
¿Personalmente cómo lo afecta su actual jornada laboral?



¿A qué atribuye ud. duración de la jornada laboral?



¿Qué se le ocurre para acomodar sus horas de trabajo en forma más conveniente para ud.?



Fuente: Elaboración propia sobre datos Encuesta CIM, Universidad Mayor

LA OPINION PUBLICA Y LAS MEDIDAS FLEXIBILIZADORAS EN MATERIA LABORAL PARA CREAR NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO. ENCUESTA CERC.

La encuesta CERC de opinión pública incluyó en su aplicación de septiembre del presente año 2002 tres preguntas sobre la eventual contribución que medidas específicas de flexibilización laboral pudieran tener sobre la creación de nuevos puestos de trabajo. Se trata de una encuesta nacional de 1.200 casos, representativa del 70% de la población del país y cuyo trabajo de campo se realizó entre el 26 de septiembre y el 8 de octubre de este año. La muestra fue aplicada a la población de 18 años y más que habita en 29 ciudades de más de 40.000 habitantes de la 1° a la 10° región.

El objetivo de las preguntas en cuestión era conocer las opiniones de los chilenos y chilenas sobre algunos aspectos relacionados con políticas específicas que se han planteado, tanto implícita como explícitamente, por diversos actores políticos y económicos para disminuir las tasas de desempleo y reactivar la economía del país. Para esto se preguntó por el grado de acuerdo o desacuerdo respecto de diversas iniciativas de flexibilización laboral.

Los datos de la encuesta arrojan que existe prácticamente un consenso entre los chilenos y chilenas de que eventuales medidas de flexibilización que apunten a la eliminación de la indemnización por años de servicio, la contratación sin pago garantizado de cotizaciones de salud y/o previsión, la disminución de jornada laboral con disminución proporcional de remuneraciones y la creación de un salario mínimo más bajo para los menores de 24 años no contribuirían, a la creación de puestos de trabajo.

La eliminación de la indemnización por años de servicio

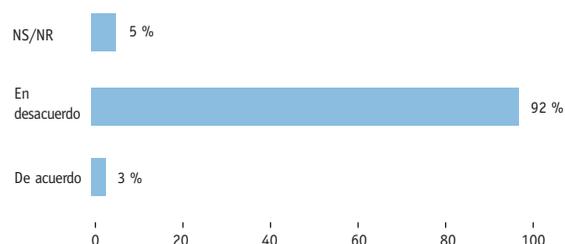
Casi la totalidad de la población (92%) sostiene que la eliminación de la indemnización por años de servicio es una medida que no ayuda a crear puestos de trabajo. Sólo el 3% considera que sí ayuda. Estos resultados dejan escaso margen para que se presenten diferencias según las variables independientes.

Según la edad de los encuestados, no existen diferencias significativas entre los distintos segmentos. Por género, el 93% de los hombres cree que la eliminación de la indemnización no ayuda a generar puestos de trabajo, dos puntos más que las mujeres.

En relación con el lugar de residencia, tampoco se presentan diferencias, pues el grado de desacuerdo con esta medida entre Santiago y regiones es similar: 93% y 91% respectivamente.

De acuerdo al ingreso subjetivo, no se aprecian diferencias significativas entre los distintos grupos de ingreso, pues la proporción de desacuerdo con esta medida se sitúa en torno al 90%, con la salvedad de los más pobres, donde el grado de desacuerdo es de 85%.

La eliminación de la indemnización por años de servicio



La contratación de personas sin garantizar el pago de cotizaciones de salud y previsión

GRÁFICO 2

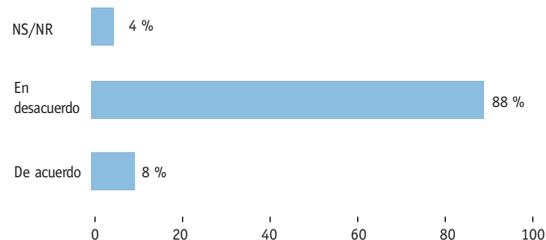
Los que sostienen que la contratación de personas sin garantizar el pago de cotizaciones de salud y/o previsión no ayuda a crear nuevos puestos de trabajo alcanzan el 88%, siendo sólo el 8% los que sostienen lo contrario.

Según edad, son las personas que tienen entre 26 y 40 años (88%) y entre 41 y 60 años (90%) las que manifiestan mayor desacuerdo, opinión menos frecuente en los jóvenes (82%). Por género, hombres y mujeres se muestran en desacuerdo en una proporción similar: 89% y 87% respectivamente.

En relación con el lugar de residencia, quienes viven en Santiago están más en desacuerdo que los que viven en regiones, 90% y 86%, respectivamente.

De acuerdo al ingreso subjetivo, el mayor porcentaje de menciones negativas lo entregan las personas que les “alcanza bien” (93%), 10 puntos más que los que tienen “Grandes dificultades” (83%).

Contratar a personas sin el pago garantizado de cotizaciones de salud y previsión



La disminución de la jornada laboral con una rebaja proporcional de las remuneraciones.

GRÁFICO 3

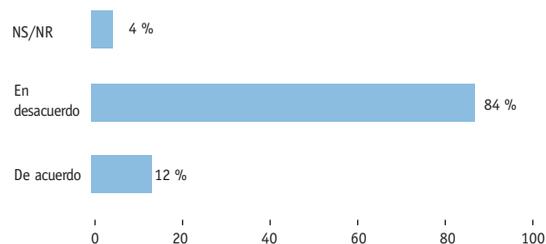
Las menciones en desacuerdo con la disminución de la jornada laboral con rebaja de remuneraciones se sitúan en 84%, existiendo sólo un 12% que se manifiesta a favor.

Según edad, las opiniones en desacuerdo provienen principalmente de los jóvenes y las personas entre 26 y 40 años (86%) siendo menor la proporción de adultos mayores que comparten esta opinión (80%). Por género 86% de los hombres sostienen que la disminución de la jornada laboral no contribuiría a generar más empleo, 4 puntos más que las mujeres.

De acuerdo al lugar de residencia, las personas que viven en Santiago se manifiestan en mayor medida en desacuerdo con esta medida (86%) 4 puntos más que en regiones.

En relación con el ingreso subjetivo, todos los segmentos de ingreso manifiestan niveles similares de desacuerdo, sobre 80%, exceptuando a los más pobres (71%).

Dismunución de la Jornada Laboral



Creación de un salario mínimo más bajo para los menores de 24 años

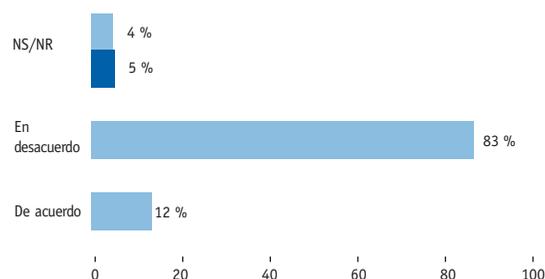
La creación de un nuevo salario mínimo para los menores de 24 años no es compartida por el 83% de los chilenos y chilenas, existiendo sólo un 12% que se manifiesta de acuerdo con la medida.

Según edad, el desacuerdo con esta medida está más presente en los jóvenes y los que tienen entre 26 y 40 años (86%) 6 puntos de más que los adultos mayores. Por género, hombres y mujeres consideran en igual medida que la creación de un salario mínimo diferenciado para los jóvenes no ayuda (84% y 83% respectivamente).

De acuerdo al lugar de residencia, no existen diferencias significativas entre los habitantes de Santiago y regiones (84% y 82% respectivamente).

En relación con el ingreso subjetivo, la opinión más crítica proviene de las personas cuyo ingreso les “alcanza bien” y las que “tienen dificultades” (87%), 10 puntos más que los que sufren “grandes dificultades”.

Creación de un nuevo salario mínimo para los menores de 24 años



ENTREVISTA A LA DIRECTORA DEL TRABAJO MARÍA ESTER FERES SOBRE EL CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SUS ALCANCES

En la actual coyuntura del país se habla mucho de impulsar la flexibilidad laboral, para disminuir la cesantía. Sin embargo la opinión pública no entiende muy bien a qué se refiere este tema porque parece encerrar una cantidad muy grande de diferentes contenidos. ¿Podría aclarar los alcances de este concepto?

La flexibilidad es una idea que no se caracteriza precisamente por tener contornos precisos ni cerrados, por lo que es muy fácil que su uso genere confusión y sea particularmente difícil explicarla en términos sencillos. Pero intentando una aproximación podemos decir que corresponde a la generación de condiciones económicas, legales e incluso culturales, que permitan al sistema productivo en su conjunto, las empresas y sus trabajadores, adaptarse al nuevo escenario de competencia comercial surgido del proceso de globalización económica y del desarrollo de las denominadas nuevas tecnologías de las comunicaciones y de la informática

En la prensa se han deslizado algunas ideas sobre los contenidos de la flexibilidad laboral que desearía el empresariado. Por ejemplo, para algunos significa pactar jornadas de trabajo diferentes a la jornada ordinaria; para otros, se trata de establecer salarios menores al ingreso mínimo para los menores de 24 años; otras opiniones se encaminan a rebajar los costos laborales eliminando algunos derechos laborales contemplados en la legislación actual. ¿Cuál sería el efecto de estas medidas sobre el conjunto de los asalariados? ¿Cree Ud., que estas medidas estimularían la creación de nuevos empleos?

No existe evidencia empírica que señale que inequívocamente medidas como las señaladas van a importar la creación de nuevos empleos, ya que parece mucho más fundamental para la generación de puestos de trabajo el nivel de actividad económica, especialmente externa, como la derivada del comercio internacional, cuestión importantísima para un país que apostó hace años a un modelo exportador como es el caso de Chile.

En ese sentido, existen muchos casos, y el chileno de principios de los ochenta tuvo algo de eso, donde a periodos de mucha flexibilidad laboral, le siguieron altas tasas de desempleo, y donde la fórmula flexibilidad igual aumento de empleo, simplemente no funcionó. Un ejemplo similar se dio en el país el año 1994, cuando la legislación incrementó la indemnización por años de servicio y reguló la facultad discrecional del

empleador de poner fin al contrato de trabajo sin expresión de causa, período en el cual se incrementó fuertemente el empleo y se creció a tasas promedio del 7% anual.

Es más, se puede afirmar con toda certeza que la flexibilidad que sólo apunta a mejorar la situación del empleador, sin una razonable preocupación por contrapesos a favor del trabajador, tiene un sólo resultado: la precarización de las condiciones de trabajo de los empleados.

Pensando en la legislación comparada, qué tan rígida o flexible le parece a Ud., la legislación chilena en cuanto a tipos de contrato que contempla, modalidades para pactar las remuneraciones, posibilidad de establecer la polifuncionalidad en los puestos de trabajo, las facilidades para la subcontratación de productos o servicios y otras dimensiones que le parezcan importantes al respecto.

Nuestra legislación, en términos de comparación con otros países del mundo, especialmente con aquellos con quienes nos gustaría competir en términos de comercio internacional, es sin lugar a dudas flexible.

Tal como lo demuestra un estudio de este Servicio, nuestra legislación laboral contiene múltiples opciones de organización flexible de las relaciones de trabajo, las que están a disposición de los empleadores y que, por lo demás, tienen una baja utilización. Además, a partir de la tarea interpretativa que le corresponde a la administración del trabajo, a través de los dictámenes se ha permitido en los últimos años, bajo ciertos supuestos, la flexibilidad en los horarios de inicio y término de la jornada, la distribución de los tiempos de trabajo y descanso mediante la autorización de jornadas excepcionales, la polifuncionalidad, el banco de horas extraordinarias semanales, etc.

Además, debe señalarse que los bajos niveles de sindicalización, y consecuentemente de negociación colectiva, muy inferiores al promedio de los países que se suelen poner de ejemplo en Chile en materia de desarrollo económico, agregan una dosis de flexibilidad mucho mayor de la que suele presentarse entre los críticos de nuestra legislación laboral, ya que la mayor parte de nuestros trabajadores no cuenta con organización sindical que los ampare como ocurre en la mayoría de los países desarrollados.

El desafío para Chile no parece ser el seguir aumentando el grado de flexibilidad de las normas laborales, sino cómo utilizar inteligentemente las posibilidades flexibles que nuestra ley ya contempla, en diversas materias como por ejemplo, la utilización de los contratos de jornada parcial regulados en la reforma laboral, que permiten, incluso, el cambio de jornada para ajustarlo a las necesidades de las empresas, a través del pacto individual de diversas formas de distribución semanal de los tiempos de trabajo.

Otro aspecto de interés sobre el cual se debiera legislar, y para el cual ya existe un proyecto de ley en el Congreso, es el que permite el suministro temporal de trabajadores, figura no aceptada en nuestra legislación y que ha demostrado en otras realidades comparadas un efecto virtuoso en la intermediación, capacitación y acceso al empleo de sectores laborales más vulnerables (mujeres y jóvenes).

En la prensa han aparecido opiniones sobre los altos costos del despido en Chile, comparado con otros países, abogando por la eliminación de la indemnización a que da lugar la causal de despido por necesidades de la empresa. Cuál es su opinión sobre esa aseveración y esa propuesta de abolición. En caso de prosperar esa iniciativa, ¿debería ser reemplazada por otro mecanismo de protección a los trabajadores despedidos?

La indemnización por años de servicio es una antigua institución del derecho laboral que ha reconocido históricamente distintos fundamentos: como desestímulo al despido arbitrario o injustificado; como mecanismo de compensación al trabajador por su aporte a la productividad o plusvalor del que se benefició la empresa y como ayuda para paliar los períodos de desempleo. En los países europeos donde nace y se generaliza esta institución, se mantiene hoy en día y en montos y condiciones mayores que en las reguladas en nuestro país.

No conozco los contenidos ni la forma en que se ha llevado adelante la investigación a la que se hace referencia, pero no cabe duda que no ha considerado sólo las formulaciones legislativas. Tampoco aparece claro si lo determinante tiene que ver con el efectivo funcionamiento de la institución, pues en el año 2000 a partir de los datos de la Dirección del Trabajo sobre finiquitos, fue posible constatar que menos del 19% de los trabajadores con más de un año de antigüedad en el empleo habían accedido a indemnización, y una parte importante de ellos sólo lo había hecho parcialmente en relación a lo que teóricamente les correspondía.

Lo que hoy hace la reforma laboral es gravar con un mayor monto el despido en fraude a la ley, de ninguna manera incrementa los montos ni las condiciones indemnizatorias del despido legal.

Por otra parte, con el establecimiento del seguro de desempleo, componente importante de un mercado de trabajo flexible, se disminuye el efecto traumático en los trabajadores, de la rotación en el empleo.

Qué aspectos de la legislación laboral le parecen a Ud., que pueden perfeccionarse para solucionar algunas rigideces o problemas que

las actuales normas pudieran presentar, especialmente pensando en la pequeña empresa.

No cabe duda que el aspecto en que se puede convenir que existiría un punto de rigidez del marco regulatorio corresponde a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, donde nuestra ley en principio no parece permitir rangos muy amplios de acción tanto para su duración como distribución, de hecho, la reforma laboral pretendió, en algún momento, introducir un mecanismo de flexibilidad pactada en esta materia, que al final no prosperó.

Ahora, con todo, se trata de un punto específico dentro del gran abanico de posibilidades flexibles que el Código del Trabajo establece, por lo que, en ningún caso, da para sostener, como pretenden algunos, la supuesta rigidez de nuestra legislación laboral

Qué rol cree Ud., les corresponde cumplir a los sindicatos y a la negociación colectiva con relación a la flexibilidad laboral.

Los países exitosos en materia de flexibilidad laboral y de competencia económica en general, muestran una pauta muy clara: la vía más conveniente para generar un proceso de flexibilidad que incluya a los trabajadores, y por lo mismo lo dote de legitimidad política y social, corresponde a la flexibilidad pactada en la negociación colectiva.

La visión de la negociación colectiva que se tiene en Chile es muy precaria: ésta, al igual que lo ocurrido con la organización del trabajo productivo, también ha sufrido cambios: en muchas partes del mundo comienzan a destacarse las ventajas de lo que se ha denominado “función organizativa (managerial)” de la negociación colectiva.

El contrato colectivo no sólo puede ser un acuerdo sobre salarios y condiciones de trabajo, sino que, a tono con las nuevas forma flexible de organizar el trabajo, puede ser un interesante vehículo de ordenación de la gestión de los recursos humanos, más aún cuando, al menos a nivel discursivo, se habla profusamente de un nuevo trabajador que más capacitado y polivalente, estaría en condiciones de asumir nuevos desafíos al interior de las empresas.

Es evidente que la flexibilidad entendida como un proceso de generación de nuevas competencias, mediante el acuerdo del empresario con sus trabajadores, debidamente representados sindicalmente, corresponde a un desafío positivo, que debe ser enfrentado por Chile dentro del nuevo contexto mundial.

Se suele poner en el debate sobre la flexibilidad, la disyuntiva entre crecer o proteger bajo el supuesto que los derechos laborales entorpecen la creación de empleos y/o son un obstáculo para el desarrollo económico. Cuál es su opinión sobre esa disyuntiva para el caso chileno donde los derechos laborales son de estándares mínimos. En otras palabras, qué se podría rebajar sin que signifique una total indefensión de los trabajadores.

Tal como hemos señalado aquí, es muy controvertido el hecho de que la rebaja de derechos laborales signifique aumento de crecimiento económico, lo que haría que la famosa disputa entre protección laboral y desarrollo económico sea más aparente que real. Además, la rebaja de derechos laborales tiene consecuencias directas en la productividad del trabajador, lo que plantea dudas de la eficacia de la estrategia de la rebaja de derechos laborales a cambio de mayor empleo.

En todo caso, la supuesta disyuntiva entre protección de las condiciones de empleo y el crecimiento económico sólo tienen sentido en un análisis de corto plazo: porque tarde o temprano la falta de protección laboral termina excluyendo a sectores de la sociedad del desarrollo, lo que genera un descontento y desconfianza respecto del total del sistema y de sus supuestos beneficios.

¿Qué tipo de flexibilidad laboral le parece a Ud., tendría efectos virtuosos sobre el buen desempeño económico de las empresas?.

La mejor forma de flexibilizar las relaciones laborales es aquella cuyo objetivo no es precarizar las condiciones de empleo de los trabajadores

que tienen trabajo, sino la que permite potenciar las capacidades de los trabajadores para adaptarse al nuevo entorno productivo, cada vez más competitivo.

De este modo, una pieza clave de una forma virtuosa de flexibilidad es la estrategia de capacitación del trabajador, especialmente en lo relacionado con el uso de las nuevas tecnologías. De este modo las relaciones laborales son flexibles no por la debilidad de una de las partes, sino por la capacidad estratégica de sus actores para enfrentar cambios en las condiciones externas de trabajo, como el entorno económico, las novedades tecnológicas, etc.

En ese sentido, la presencia de un escenario de negociación colectiva y el objetivo de buscar mejores grados de capacitación, hacen un grado importante de diferencia entre un proceso de flexibilidad y otro. De hecho, en el cumplimiento de esas condiciones puede trazarse la diferencia entre desregulación laboral, como la vivida en Chile en la década del setenta y la flexibilidad pactada, como la pretendida en la actualidad por el Gobierno.

ENTREVISTA AL PROFESOR ANTOINE JEAMMAUD SOBRE LAS EXPERIENCIAS COMPARADAS DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

El profesor Antoine Jeammaud es Profesor de Derecho del Instituto de Estudios del Trabajo de Lyon, Université Lumière - Lyon 2 y fundador del Centro de Investigaciones Críticas del Derecho (CERCRID-CNRS) de la Universidad de Saint - Étienne en Francia. Recientemente estuvo de visita en Chile invitado por la Facultad de Economía y Administración de la Universidad de Chile.

¿Cómo surge en Europa la idea de flexibilizar la legislación laboral?

La idea de flexibilización nació a principios de los años ochenta en los países de Europa occidental de parte de las organizaciones patronales, con motivo de la excesiva rigidez, como dicen ellos, de la normativa laboral, de los costos inducidos por esa normativa. En el caso de Francia, la palabra flexibilización salió a la luz como una suerte de reivindicación empresarial basada en una valoración bastante negativa del derecho vigente y con la idea clave de que la lucha contra la desocupación requería de más flexibilidad. Se hacía depender la creación de puestos de trabajo a la obtención de flexibilización laboral para bajar los costes y las rigideces.

¿Cómo reaccionó la sociedad frente a este planteamiento?

El Gobierno de aquel entonces invitó a las partes sociales, organizaciones de trabajadores y patronales, a entrar en un proceso largo de negociación sobre el tema de la flexibilidad. Se trataba principalmente de la flexibilidad de la jornada de trabajo y en menor medida de las formas de empleo. Comenzó pues un extendido proceso de negociación social.

La posición sindical sobre la flexibilidad no fue única. La primera confederación sindical francesa reaccionó con mucha hostilidad a la propia palabra de flexibilidad. Otra confederación en cambio, reaccionó de forma más compleja, hacia una postura de encarar cambios normativos que otorgaran más flexibilidad en el tiempo de trabajo, pero requiriendo a cambio que se desarrollara la admisión de cierto grado de flexibilidad normativa, que supusiera como contrapartida mecanismos de control de las organizaciones de trabajadores sobre las decisiones empresariales. A nivel europeo fue lo mismo. Se promovieron discusiones sobre la implementación de flexibilidad laboral con el compromiso de establecer contrapartidas tales como una mayor estabilidad en el empleo, compromisos empresariales para la contratación de cesantes y jóvenes y espacios de control sindical sobre las decisiones empresariales.

El origen socialmente pactado de la flexibilización en Europa y a la vez la búsqueda de equilibrio o compensaciones para que opere dicha flexibilización, resulta novedoso para la experiencia latinoamericana en la materia.

El proceso de flexibilización de las condiciones jurídicas de contratación de la fuerza de trabajo en general, siempre han ido vinculadas, desde los años ochenta en Europa, a la negociación colectiva. Por ejemplo, la posibilidad de implementar horarios de trabajo llamados flexibles o acudir a una contratación flexible, ha quedado supeditada a la negociación colectiva. El contenido de la normativa relativa al trabajo temporal, al trabajo a tiempo parcial, a la contratación de duración determinada, ha sido pactado por las partes sociales que después confiaron al Estado la tarea de confeccionar una ley con los contenidos acordados. El acuerdo social ha existido para establecer el contenido de la ley y como condición exigida por las normas para que operen modalidades flexibles de organización de tiempo de trabajo y se puedan implementar formas de contratación flexibles.

Ahora bien, me parece que lo que ha predominado en la experiencia europea es una mezcla entre el rol de la negociación social en el acuerdo de medidas flexibilizadoras y la implementación directa por vía legislativa de modalidades flexibles de tiempo de trabajo. No puede por tanto afirmarse categóricamente que todo ha sido pactado ni que todo ha sido impuesto legislativamente. Es necesario matizar. Particularmente en Francia, donde el pluralismo sindical hace siempre difícil afirmar que hubo una negociación muy amplia.

¿Puede decirse que ya a finales de los años ochenta existía en Europa un nuevo Derecho del Trabajo motivado por la emergencia económica de combatir el desempleo?

Se ha observado en la doctrina laboralista la tendencia a tomar un elemento del conjunto normativo del Derecho del Trabajo como representativo del conjunto en sí mismo, esto es, ya que emergen normas nuevas, la tendencia es decir que todo el conjunto normativo ha cambiado con ellas. Tuvimos en los años 80 artículos publicados por laboralistas que sentenciaban el derrumbe, la desaparición, del Derecho del Trabajo. Pero no hubo tal derrumbe. Hubo cambios con la introducción de formas de flexibilidad. Lo esencial de la normativa sigue vigente. Por añadidura, el movimiento normativo no ha sido continuo ni lineal. Recientemente en Francia se ha endurecido la normativa sobre el despido colectivo.

Observando la experiencia europea, se puede hablar de una “flexibilización moderada” que para ser debidamente apreciada es necesario matizar permanentemente. De hecho, el conjunto de Directivas Europeas sobre la materia han inducido a los Estados miembros a endurecer el encuadramiento normativo de las relaciones laborales, imponiendo límites a la libre disposición empresarial para la obtención de un efectivo sistema de representación de intereses a nivel de los grupos transnacionales, o considerando lo ocurrido en materia de despido colectivo y de reducción de tiempo de trabajo.

¿Las medidas flexibilizadoras lograron algún triunfo respecto a la tarea original de reducir el desempleo o mejorar la creación de nuevos puestos de trabajo?

Ante la necesidad de reducir el desempleo como argumento que legitimó un determinado contenido normativo, parece totalmente natural y lógico valorar ex post dicho cambio normativo respecto de los efectos que efectivamente se produjeron en el nivel de desocupación. El problema es que me parece sumamente difícil hacer una relación causal entre determinado cambio normativo y un determinado nivel o cambio ocurrido en la tasa de ocupación. Sólo se pueden hacer hipótesis al respecto.

No sabemos exactamente lo que se puede imputar a los cambios normativos mas o menos abiertos a la idea de flexibilización y adoptados con el argumento de la necesidad de modificar la legislación intervencionista desde el punto de vista de las exigencias del empleo. Sería interesante saber lo que habría ocurrido si no se hubiera adoptado la innovación legislativa. Respecto a los métodos empíricos de valoración disponibles, no veo cómo se puede valorar económicamente el alcance de una legislación, mas aún el alcance de un cambio de la legislación.

¿Entonces cómo evaluar cuál fue el rol del Derecho del Trabajo en esta tarea flexibilizadora socialmente atribuida?

Lo que sí se puede observar es que en Europa occidental hoy en día, es una mayor difusión de la utilización de formas de organización empresarial que recurren al trabajo de noche, por turnos, trabajo en fines de semana o “modulación” de la jornada de trabajo mediante el establecimiento de promedios anuales de duración de la jornada diaria de trabajo, pero es muy difícil saber si tales innovaciones han tenido un papel importante en la lucha contra la desocupación. Pero el hecho de que se hayan difundido estas formas de organización del trabajo sí es imputable al cambio normativo. Parece que hay formas de organizar el tiempo de trabajo bastante flexibles que antes se hacían de manera ilegal y que hoy en día son lícitas y de mucha más fácil implementación, lo que ha

multiplicado su utilización al amparo de la ley.

Los cambios en la normativa han cumplido un papel en la promoción de posibilidades abiertas de flexibilización laboral. De hecho, se dice que una extrema minoría de jóvenes entra en el mercado de trabajo por un contrato de trabajo de derecho común, esto es, de duración indeterminada y por tiempo completo de trabajo. Parece ser que las empresas utilizan aquellas formas subsidiadas o flexibles pensadas para promover el empleo, como forma para funcionar habitualmente.

Uno de los aspectos menos discutible, del proceso que se ha dado los últimos veinte años en materia de flexibilización laboral, es la banalización de formas de trabajo que antes no existían. Los pequeños empleos hoy en día son la forma de ocupación de una parte bastante significativa de la población activa y se observa una aceptabilidad de esas formas de empleo aunque supongan una remuneración demasiado modesta. Hoy parece normal que un joven en su primer trabajo o una madre que regresa al mercado de trabajo, lo hagan con un ingreso inferior. Quizás lo más importante es decir que la idea de flexibilidad está en la cabeza de la gente.

¿Podría afirmarse que, en general, estas nuevas materias de flexibilización que se sometieron al acuerdo social supusieron un impulso para la negociación colectiva?

Las reformas de los años ochenta han incitado a los empleadores a negociar con sus trabajadores, porque según la ley conseguir un acuerdo colectivo es condición para que las empresas puedan implementar nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo. Los empleadores tienen un nuevo interés en la negociación que antes no tenían y se ha apreciado un incremento en la negociación colectiva por empresa. Por añadidura, parece que la implementación pactada de formas flexibilizadoras de organización del trabajo es más efectiva desde el punto de vista del empleador así como considerando la paz social. Las medidas impuestas directamente tendrán menos posibilidades de ser aceptadas y percibidas como legítimas por los trabajadores.