



**INFORME DE ANALISIS ECONOMICO Y SOCIAL**

**Reflexiones en torno a la flexiseguridad**

**PREPARADO POR EL AREA DE ESTUDIOS DE  
LA FUNDACION FIEL  
18 de diciembre del 2008**

## **Presentación**

Hoy nuevamente se está queriendo enarbolar la bandera de lucha de la **Flexiseguridad** que en más de una ocasión se ha planteado como un modelo a implementar en Chile, también en más de una vez se ha desechado, esto por la poca viabilidad que ese modelo tiene para la realidad de nuestro país.

La característica principal que han tenido el neoliberalismo y sus seguidores, es la de reponer recetas que tratan de profundizar dicho modelo en forma reiterativa. Es así que en el caso del nuevo timonel del CPC que, manteniendo lamentablemente la cultura del empresariado chileno, al parecer ha visualizado una buena oportunidad en razón a la actual crisis internacional para retomar la Flexiseguridad lo que significa reformar el mercado laboral chileno.

Lo anterior busca precarizar aún más la relación laboral existentes, otorgándoles por un lado más libertad a los empresarios y por el otro desprotegiendo a los trabajadores(as). Tal situación no tiene fundamento alguno pues en la legislación laboral vigente, la flexibilidad es ya más amplia de lo necesario y ha significado desmejorar la calidad de vida de los trabajadores(as) chilenos en forma permanente.

## **La flexibilidad laboral en Chile**

En un estudio realizado por el abogado Diego López<sup>1</sup>, este identifica detalladamente cuál es el marco legal flexibilizador con el cual ya contamos en nuestro país, en dicho trabajo señala que en la legislación laboral actualmente vigente en Chile garantiza ampliamente a las empresas la flexibilidad laboral en la contratación, despido y fijación de condiciones de trabajo. Dicha libertad entregada generosamente por la Ley Laboral es aprovechada con vigor por las empresas. Especialmente las más grandes, lo que ha redundado en alta rotación laboral, salarios notoriamente bajos y tiempos de trabajo en general largos y variables. Así las cosas, es comprensible que los trabajadores(as) suelen recibir con temor las noticias de posibles nuevos cambios legales flexibilizadores: El derecho laboral flexible no es una aspiración empresarial, más bien es ya una realidad de la que sacan provecho cotidianamente y que suelen padecer también día a día la gran mayoría de los trabajadores(as), sin obtener a cambio ni más remuneraciones, ni más estabilidad laboral, ni más posibilidad de obtener bienestar en el trabajo.

Para abordar la institucionalidad flexible, López analiza las formas de acceso al lugar de trabajo (libertad para contratar), la salida del mercado del trabajo (costos involucrados en la decisión de despido), flexibilización del pago de remuneraciones (variación salarial) y jornada de trabajo. Asimismo, comenta sobre la variación de las funciones del trabajador.

## **Acceso al mercado del trabajo**

Nuestra legislación garantiza un alto nivel de flexibilización. Por cuanto permite que las empresas opten por contratos de trabajo temporales, que tienen una duración relativa y acotada en el tiempo (contrato a plazo fijo o por faena). Si estos contratos terminan por la vigencia estipulada no dan derecho a indemnización por años de servicios. Asimismo, se puede optar por la subcontratación laboral. En la cual será la empresa contratista la que

---

<sup>1</sup> Abogado Universidad de Chile. Escuela de Derecho Universidad Alberto Hurtado. Abogado de la Dirección del Trabajo.

incurra en los costos y dificultades de contratar y administrar recursos humanos y no la que finalmente aprovechará ese trabajo.

Otra opción es el suministro laboral a través de las empresas de servicios transitorios, opción más radical aun que subcontratación laboral, en la que se reconoce expresamente en la legislación para trabajo de carácter temporal y esporádico (hasta seis meses). Esta consiste en que las empresas están facultadas para contratar con otra empresa el suministro de trabajadores transitorios para tareas específicas y temporales. Dicha opción permite usar trabajo temporal sin tener costo laboral: la empresa que utiliza trabajadores suministrados no es empleadora de esos trabajadores y por tanto se ahorra todos los costos salariales, de contratación y de despido.

Adicionalmente en Chile tenemos una incidencia importante del trabajo informal: según CASEN 2003, el 23% del trabajo asalariado en Chile carece de contrato de trabajo. Es decir, casi uno de cada cuatro trabajadores está laborando sin contrato de trabajo.

Finalmente la ley instituye la contratación directa de trabajadores(as) de duración indefinida. Esta es la modalidad de contratación más formal, que sin embargo es solo una de las diversas modalidades contractuales entre las que puede optar una empresa para obtener trabajo.

La enumeración anterior de las opciones empresariales para emplear trabajadores que actualmente prevé la legislación laboral demuestra que el acceso al trabajo en Chile es, institucionalmente hablando, altamente flexible.

Los escasos datos disponibles demuestran que, en efecto, las empresas utilizan vigorosamente esta flexibilidad institucional al emplear trabajadores.

Es así que según datos de la Dirección del Trabajo, tenemos al año alrededor de un millón de despidos<sup>2</sup>: la rotación en el mercado laboral chileno es altamente significativa. Solo el 10% de estos despidos da derecho a indemnización por término de contrato. Lo significativo aquí es que a la hora de evaluar la flexibilidad de contratación y despido que otorga nuestra legislación, encontramos que solo uno de cada diez despidos genera legalmente un derecho a recibir indemnización por término de contrato laboral.

### **Salida del mercado del trabajo**

Respecto a la libertad del despido, también nos encontramos con un campo legal altamente flexible. Los contratos temporales, si es que terminan por la vigencia pactada, no dan derecho a indemnización por año de servicio. Además la subcontratación laboral y el suministro de trabajadores transitorios, como se indico anteriormente, no generan obligaciones laborales directas para la empresa que aprovecha el trabajo, ya que el empleador es la empresa contratista o la que provee trabajadores transitorios. En cuanto al trabajo informal, el costo laboral se reduce al pago del salario convenido. Por tanto el empleado que trabaja asalariadamente sin contrato es quien debe incurrir en todos los costos que implica entablar una demanda judicial.

Finalmente, la contratación directa de duración indefinida es la única modalidad de contratación que genera derecho a indemnización por despido. Sin embargo la única causal

---

<sup>2</sup> Pulso N°3, octubre de 2006. Dirección del Trabajo (<http://www.dt.gob.cl>).

de despido que esta asociada directamente a la provisión de fondos por parte de la empresa para poner fin a un contrato de trabajo de duración indefinida, es el artículo 161, referido a necesidades de la empresa. En el resto de los casos, si el trabajador quiere obtener alguna compensación por despido ha de acudir a la Dirección del Trabajo o presentado una demanda judicial, solventando por si mismo los costos de la tramitación, con la consecuencia directa de reubicarse en un nuevo trabajo sin su finiquito correspondiente, lo cual redundaría en la posibilidad de una mayor precarización del trabajo.

Esta facilidad para salir del mercado del trabajo explica la alta volatilidad y rotación laboral que ostentamos en el mercado laboral chileno.

### **Variación salarial**

La encuesta ENCLA 2004 de la Dirección del Trabajo ha mostrado que el 75% de las empresas en Chile remuneraban en forma variable y en promedio la cuarta parte de las remuneraciones era variable. Pese a estos datos, es habitual escuchar en los discursos gremialistas de las grandes empresas la exigencia de que las remuneraciones sean aún más flexibles. Sin embargo en Chile las remuneraciones son altamente flexibles.

La legislación laboral chilena es bastante escueta en lo que a obligaciones salariales se refiere. Las normas legales mínimas ordenan que no se puede pagar menos del salario mínimo, no obstante la propia ley plantea excepciones para los trabajadores contratado a jornada parcial, menores de 18 años y mayores de 65 años, así como los trabajadores agrícolas, casa particular y los trabajadores con discapacidad mental.

A pesar de estas excepciones, dicha cobertura del salario mínimo es casi absoluta.

Asimismo, la ley exige que las horas extras de trabajo tengan un recargo del 50% sobre el sueldo que paga cada hora ordinaria de trabajo. Lo que llevaría a pensar en que esta es una norma rigidizadora, pero en realidad se trata de un precio relativamente bajo que no considera como base del cálculo de cada hora extra toda la remuneración que se paga por cada hora ordinaria de trabajo, sino solo el sueldo base. Adicionalmente, dicho incremento legal no ha impedido que el uso del tiempo extraordinario de trabajo sea una práctica muy extendida en las empresas de todos los tamaños, en particular de las más grandes.

Finalmente, existe la obligación legal de gratificar a los trabajadores, pero esta norma es particularmente pro empresa, al permitir que los empleadores compartan las pérdidas con sus trabajadores y así las ganancias.

Es así, que la ley permite que las empresas que tengan ganancias separen el pago de gratificaciones del monto de las utilidades, pudiendo pagar solo el 25% de las remuneraciones mensuales que devengan sus trabajadores durante el año, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales por cada trabajador. Si en cambio la empresa no registra utilidades, puede optar por pagar a sus trabajadores gratificaciones conforme al monto real de las ganancias, con lo que gratificaría con menos dinero.

El mecanismo legal de gratificación es pues regresivo: mientras mayores utilidades generen las empresas, pueden pagar menos gratificaciones a sus trabajadores. En este sentido, la demanda empresarial por flexibilizar los salarios no alude nunca a la gratificación por cuanto esta es una remuneración cuya variación no está determinada por el aumento del tiempo de trabajo (como las horas extras) ni por la producción de trabajo (como las comisiones o participaciones) sino por cómo se comportan los resultados de la empresa. La gratificación es una remuneración que tiene un fin redistributivo.

El discurso empresarial pro flexibilización prefiere plantear variación salarial según aumente el tiempo y la cantidad de trabajo y no proponer que la combinación entre capital y trabajo dé frutos proporcionales también para el trabajo.

### **Variación en duración y distribución de la jornada de trabajo**

Este punto no es altamente flexible como los casos anteriores, sino que se considera medianamente flexible. Es así que nuestra legislación estable algunas normas sobre la duración de la jornada de trabajo y su distribución semanal.

Como el establecimiento de un máximo de duración semanal de 30 horas para la jornada parcial y de 45 horas jornada completa; un máximo de 10 horas diarias de trabajo; 2 horas extras al día como máximo; un séptimo día de descanso a la semana que se establece con algunas excepciones; la mayoría de las empresas debe respetar el descanso dominical, pero con numerosas excepciones.

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha tenido una participación en este ámbito permitiendo a través de autorizaciones administrativas que algunas empresas implementen sistema de trabajos alternativos, en los que la duración y distribución de la jornada no cumple con las normas legales recién mencionadas.

En resumen, dicho capítulo sobre la jornada de trabajo aparece comparativamente con el menor grado de flexibilización de nuestra legislación, no porque carezca de márgenes de flexibilización a favor de la empresa, sino porque en materia contractual, de despido y salarial, nuestra legislación es con mucho, altamente flexible. Hasta ahora la Dirección ha sido bastante profesional y objetiva en el otorgamiento de estas autorizaciones; de hecho los últimos años los permisos de jornada excepcional se han incrementado considerablemente.

### **Variación de las funciones del trabajo**

Una modalidad flexibilizadora valorada por el planteamiento empresarial es la libertad para cambiar el número y contenido de las tareas que se obligan a cumplir al trabajador en su contrato laboral: ese, se dice, es un buen instrumento para enfrentar cambios de giro, incrementar la productividad y agregar valor agregado.

A partir del 2001, con la reforma laboral de aquel año, se introdujo en el Código del Trabajo expresamente la polivalencia funcional: ahora los trabajadores(as) pueden ver estipuladas en sus contratos de trabajos dos ó más funciones alternativas o complementarias, y todo por el mismo precio: una sola remuneración. En este caso la flexibilidad laboral también está garantizada por ley.

### **Conclusión**

Con el incremento de la flexibilidad, efectivamente las empresas obtienen más libertad para contratar, despedir, remunerar y fijar horarios de trabajo, lo que presiona a las personas que se ocupan a fuertes ajustes, en dichos ámbitos. La flexibilidad beneficiosa para las empresas no necesariamente es la flexibilidad que necesitan las personas que trabajan para prosperar y lograr equilibrar sus vidas familiares, personales y las exigencias de sus trabajos.

Tal vez es momento de plantear que la flexibilidad laboral puede enfocarse desde otro punto de vista: como una vinculación entre la ganancia de las empresas y el mejoramiento

del bienestar social. Como un derecho de los trabajadores(as) para tener distintas opciones y oportunidades en el trabajo.

### **Un modelo socio-laboral a estudiar**

*«Flexiseguridad: el caso de Dinamarca»*

La política laboral danesa está sustentada en cuatro ámbitos fundamentales combinados. Uno de ellos se refiere a leyes laborales modernas, además de acuerdos colectivos confiables y flexibles entre trabajadores y empresarios, en todos los niveles. Otro es la capacitación continua para que los trabajadores se adapten a los cambios y ganen empleabilidad. En tercer lugar se requieren políticas laborales efectivas y activas, es decir, ayudar a las personas a enfrentarse con rapidez a los cambios, reducir el desempleo y facilitar la transición a nuevos empleos.

El cuarto punto -y fundamental- es tener un sistema moderno de seguridad social. La cual implica una amplia cobertura social, beneficios generosos para las personas desempleadas, fomentar el empleo y la movilidad en el mercado laboral.

La flexiseguridad funciona cuando en paralelo coexiste una legislación flexible en materia de empleo (horario, tipo de contrato, organización del trabajo, entre otros); junto a un alto nivel de beneficios en caso de desempleo y políticas de empleo activas, como en el campo de la formación. Todo esto enmarcado en un sistema de seguridad social que no excluya a ninguna persona. "Menos reglas para la vida del trabajo y más para la seguridad social. Esa es la tendencia".

Para llevar adelante el modelo, es necesario implementar un plan de largo plazo, que involucre a los diferentes actores de la sociedad. En este sentido, se requiere estrategias activas, que implique a los gobiernos, sindicatos, empresas y trabajadores.

La generación de confianza entre los actores, es fundamental para lograr el éxito del modelo.

Por lo demás se trata de un proceso de largo plazo, tal como lo demuestran las experiencias de países como Suecia, Dinamarca o Finlandia, donde los acuerdos entre trabajadores y empresarios se remontan a la primera mitad del siglo pasado.

### **Datos interesantes de dicha economía**

La tasa de ocupación danesa, en 2005, llegó al 75,9%, con amplia participación de la mujer (72%). El salario mínimo, aunque no está fijado legalmente, alcanza unos 3.819 euros por mes y el salario medio está entre 5.000-6.000 € por mes. El desempleo se sitúa en torno a un 4%. El trabajo a tiempo parcial es voluntario y representa el 22%. El despido aunque es libre, en el sentido de no existir necesidad de cumplir un largo periodo de preaviso y no tener demasiadas restricciones, se considera un paso transitorio hacia otro empleo. En estas condiciones, el tener que cambiar de empleo no implica demasiados problemas, porque se buscan que los nuevos empleos sean también de calidad, pues las prestaciones por desempleo (hasta cuatro años) alcanzan el 90% del salario, con un mínimo de 86 euros por día (2.500 € al mes). El permiso por maternidad se extiende a dos semanas antes del parto y otras catorce después; el paternal a dos semanas. Pero, además tienen derecho a otras 32 semanas a repartirse entre ambos según conveniencia. Incluso en algunas empresas lo

conceden durante un año, a repartirse entre ambos, bajo la filosofía de que «un buen clima de trabajo permite mantener un nivel más destacado en las relaciones laborales». En total, una madre podría beneficiarse hasta de un año completo de baja con el sueldo completo.

Lo mismo en lo que respecta a mantener los estándares europeos de sanidad, seguridad, salarios... y no pretender rebajarlos con la excusa de la competitividad internacional.

Para financiar este gasto, su sistema fiscal es bastante progresivo, de manera que tiene presente la contribución de todos especialmente por los impuestos directos, que actualmente representan el 29,8% del PIB (más del doble de la media de la UE -12,4 %-). De manera que un trabajador cualificado recibe doce pagas mensuales de en torno a 10.000 € cada una, de los que el 65% es lo que le queda neto, una vez que ha contribuido a las cargas sociales.

### **Implementación en Chile del modelo Danés**

Según las cifras anteriormente expuesta resulta imposible la instalación de un modelo como el Danés. Pues para que exista la Flexiseguridad, lo primero es que exista seguridad social que vele por las necesidades reales y concretas de los trabajadores(as), para que el sistema tenga éxito además es necesario que existan políticas verdaderas que permitan al trabajador tener la seguridad de continuar con un empleo.

No es cosa de llegar e implantar un modelo, es importante entender el contexto de los países, por ejemplo en Dinamarca el gobierno asegura la salud gratuita, los funcionarios públicos cuentan con un estatuto propio, el seguro de desempleo tiene una duración de cuatro años donde le mantiene el 100% de su renta en actividad, es decir un sueldo de 3 mil euros”.

### **Imposibilidad de implementar modelo Danés**

Las razones son muchas, por ejemplo, en nuestro país tenemos un seguro de desempleo que cubre seis meses, con una renta del 30% del sueldo en actividad y decreciente, en Dinamarca los funcionarios públicos tienen derecho a huelga, a negociación colectiva, realizan diálogos sociales reales, la previsión es tripartita, el estado se preocupa por la reinserción laboral, capacitando y educando a los trabajadores, además que se preocupa de reubicar laboralmente al funcionario cesante, cuentan con un seguro de desempleo real, existe Seguridad Social.

Se podría argumentar un sin fin de detalles que imposibilitaría la implementación del modelo de flexiseguridad Danés, no obstante una de las principales estaría en las diferencia marcada que presenta nuestra realidad social y económica es totalmente distinta a la de Dinamarca.