

# FLEXIBILIDAD LABORAL



## Resumen:

La flexibilidad laboral, entendida como la racionalización del trabajo y la productividad que permite un mejor equilibrio entre los intereses de la persona y la empresa, es uno de los desafíos más importantes de Chile en la actualidad. Ante una economía que debe recuperarse de la política socialista del gobierno anterior y ante la exigencia de subirnos al carro de la Cuarta Revolución Industrial, antes de que sea tarde, es necesario permitir que los únicos verdaderos creadores de riqueza e innovación, las personas, se pongan de acuerdo entre sí, sin una mediación estatal que termine por asfixiar sus capacidades.

Defender la flexibilidad en materia laboral no es una tarea fácil si tenemos presente que la izquierda ideológica ha instalado como discurso hegemónico la idea de que es necesario llenar el mercado laboral de regulaciones con el fin de “proteger” a los trabajadores de los abusos del “maligno” empresariado. En la presente *Minuta Republicana* presentaremos cinco razones por las cuales la flexibilidad laboral sería necesaria y beneficiosa para la sociedad chilena.

## RAZÓN 1: LA FLEXIBILIDAD LABORAL ES UN DERECHO DE LAS PERSONAS

Los detractores de la flexibilidad laboral suelen presentarla como un arma de la cual se valdrían los empresarios para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores de forma impune. Sin embargo, para esta visión del derecho laboral **los trabajadores solo son considerados como una víctima y no como persona libre que tiene mucho que decir en la relación laboral**. Para quienes consideramos que todo trabajador es una persona libre para quien el trabajo es tanto un medio de sustento como una forma de realización personal, sabemos que es imposible resolver sus necesidades personales por medio de una ley general y que, en último término, será mucho más beneficioso lo que logre obtener de forma libre que lo que la ley le haga obtener, dado que lo primero es más genuino que lo segundo.

Por esta razón, para quienes no vemos al trabajador como una mera víctima, promovemos la flexibilidad laboral en cuanto esta permite conciliar las necesidades que tienen los trabajadores y los empleadores de forma más eficiente que el intervencionismo estatal. Es necesario dejar atrás el prejuicio de la izquierda respecto de la flexibilidad laboral y cambiar el enfoque:

«La flexibilidad laboral puede enfocarse de otra forma: como una vinculación entre la ganancia de las empresas y el mejoramiento del bienestar social y como un derecho de los trabajadores para obtener distintas opciones y oportunidades en el trabajo. ¿Por qué no reconocer que los trabajadores tienen el *derecho flexible* de elegir una jornada laboral que se acomode a sus necesidades familiares y personales frente a lo cual las empresas deben ofrecer alternativas horarias? ¿Por qué no afirmar que los trabajadores efectivamente tienen un derecho flexible para aumentar sus remuneraciones si los resultados del negocio son buenos y, por lo mismo, accedan a un conocimiento cabal de cómo su esfuerzo consigue un mejoramiento en los resultados de las empresas en las que trabajan? ¿Por qué no decir que los trabajadores sí tienen un derecho flexible a obtener recalificación en sus empresas y obtención de nuevas competencias para desempeñar varias funciones y así mejorar sus oportunidades?»

López, Diego (2005): “Flexibilidad laboral: Bases para un acuerdo social posible”, *en foco*, n° 49, Expansiva. Disponible en: [http://www.expansiva.cl/media/en\\_foco/documentos/29062005120734.pdf](http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/29062005120734.pdf)

La flexibilidad laboral resulta necesaria para conciliar el trabajo con los otros aspectos de la vida que contribuyen al desarrollo de las personas, siendo la familia la más importante. Del mismo modo que podemos decir que es necesario “conciliar el trabajo con la familia”, también lo es “conciliar la familia con el trabajo”:

«La falta de flexibilidad laboral que permite conciliar la vida familiar con el trabajo remunerado se ha convertido en una limitante notable para que la mujer se incorpore al ámbito laboral fuera del hogar y contribuya a mejorar la situación económica de su familia. Si bien ha habido algunas políticas que intentan compatibilizar ambas esferas, especialmente en el caso de la mujer, es importante considerar la necesidad de mejorar aún más este ámbito, pero con una óptica que incorpore a ambos padres en los beneficios de participar del mundo laboral y también la crianza de sus hijos»

Fundación Jaime Guzmán (2008): “Conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Qué hemos hecho y cuánto nos queda por hacer?”, en *Ideas&Propuestas*, n° 19. Disponible en: <https://www.fjguzman.cl/2008/11/17/conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral-que-hemos-hecho-y-cuanto-nos-queda-por-hacer/>

## RAZÓN 2: MEJORA LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES

La flexibilidad laboral trae consigo una mayor participación en el mercado del trabajo, especialmente de aquellos grupos de la sociedad que se encuentran postergados económica y laboralmente a causa

de las regulaciones laborales. Esto no debe entenderse como un asistencialismo a grupos sociales desfavorecidos, más bien responde a la lógica de que un país necesita de todos sus ciudadanos para poder crecer, ya que la participación laboral está directamente relacionada con mayor competitividad y el crecimiento económico de un país.<sup>1</sup> Los grupos más afectados por la falta de participación en el mercado laboral son los jóvenes y las mujeres y, por lo mismo, serían los más beneficiados con la flexibilización de la normativa laboral.

En lo que respecta a las mujeres, es preciso señalar que **el problema de la pobreza está fuertemente correlacionado con la falta de trabajo para las mujeres**: Solo un 23% de las mujeres del 40% más pobre tenía trabajo según la encuesta CASEN 2011.<sup>2</sup> En cuanto a los jóvenes, es necesario ver la alarmante cifra de personas que tienen entre 15 y 29 años y que no trabajan ni estudian, que en Chile asciende al 23,7%. Esta cifra es ciertamente preocupante si la contrastamos con el promedio de la OCDE del 15,8%.<sup>3</sup>

Con todo, también es alarmante la baja cantidad de jóvenes que estudian y trabajan, la cual solo alcanza un 9%, siendo una de las cifras más bajas de América Latina y la OCDE. Frente a este grupo el gobierno del Presidente Piñera presentó un proyecto de ley que crea un nuevo Estatuto para jóvenes-estudiantes que deseen trabajar con la finalidad de compatibilizar ambas actividades. Esta medida resulta positiva, ya que permitiría que subir la baja participación de los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, estas iniciativas no deberían limitarse únicamente a los jóvenes, como bien se advierte desde la Fundación Jaime Guzmán:

«Es de esperar que este modelo pueda ser replicado en otras áreas del mundo laboral. La flexibilidad es sumamente necesaria en un mundo globalizado como el actual, por lo que iniciativas como el teletrabajo o el trabajo por horas permitirían ampliar el espectro de posibilidades de acceso al mercado del trabajo, permitiendo un mejoramiento de las condiciones de vida de los ciudadanos»

Fundación Jaime Guzmán (2018): “Estudiantes y trabajo: formalidad y flexibilidad”, *Mirada Política*, n° 1818, julio 2018. Disponible en: [https://www.fjguzman.cl/wp-content/uploads/2018/07/MP\\_1818\\_flexibilidad\\_laboral.pdf](https://www.fjguzman.cl/wp-content/uploads/2018/07/MP_1818_flexibilidad_laboral.pdf)

### RAZÓN 3: ES NECESARIA PARA SUBIRNOS A LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Tal como lo señalamos en la *Minuta Republicana* dedicada al tema,<sup>4</sup> los diversos avances tecnológicos están cambiando la forma de entender la realidad y la economía, al punto de estar en presencia de una Cuarta Revolución Industrial y debemos preguntarnos si Chile está preparado para aprovechar las oportunidades que esta revolución nos brinda para alcanzar el tan anhelado desarrollo. Uno de los principales desafíos está en el mercado laboral, en relación con lo innecesarios que se harán algunos puestos de trabajo que se valen de tecnologías que serán superadas prontamente y la creación de

<sup>1</sup>Rau, Tomás (2012): “Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente”, *Temas de Agenda Pública*, n° 50, Centro de Políticas Públicas UC. Disponible en: <https://politicaspubblicas.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/serie-no50-flexibilidad-de-la-jornada-laboral-en-chile-una-tarea-pendiente.pdf>

<sup>2</sup>Libertad y Desarrollo (2014): “Reforma laboral: la importancia de un diagnóstico correcto”, en *Temas Públicos*, n° 1.183. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2014/12/TP-1183-LABORAL-rcc-LL.pdf>

<sup>3</sup>Fontaine, Juan Andrés (2015): “La reforma laboral: dirección equivocada”, presentación en Icare, 26 de marzo de 2015. Disponible en: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2015/03/Presentaci%C3%B3n-Icare-Laboral-FINAL.pdf>

<sup>4</sup>Disponible en: <https://static1.squarespace.com/static/5b4777a7372b96b5c65f654a/t/5c26340c758d464030046352/1546007568605/Minuta+ciencia%2C+tecnologi%C3%81a+e+innovacio%C3%81n.pdf>

nuevos puestos de trabajo para los cuales no existe una mano de obra calificada en la actualidad.

Como dijimos en dicha *Minuta Republicana*: «este fenómeno no es necesario verlo con pesimismo y excesiva preocupación», ya que «la tecnología no destruye empleo, lo que hace es liberar capitales de sectores obsoletos a nuevos sectores y, con ello, se mejora la calidad de vida de todos y, además, se crea mucho más empleo directo e indirecto».<sup>5</sup>



La Cuarta Revolución Industrial ha sido sometida a diversas explicaciones y vaticinios, pero resulta un elemento coincidente en buena parte de ellos el reclamar la necesidad de mayor flexibilidad laboral:

«Lo que sí parece estar claro es que el empleo será menos rutinario y estándar, más racionado, colaborativo, a través de plataformas y sometido a cambios continuos. En este escenario se requiere de flexibilidad laboral para permitir justamente que el trabajador se adapte. Cuando se fortalece un sindicato se entrega menor flexibilidad al trabajo de la Cuarta Revolución Industrial, y se termina siendo como el Rey del Hielo, la Reina Isabel I o uno más de las clases dirigentes que se oponían a la máquina de tejer».

**Selaive, Jorge (2017): "Flexibilidad laboral y mayor productividad en la Revolución Industrial 4.0", *Diario Pulso*, 20 de diciembre de 2017. Disponible en:**

**<https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/chile-flexibilidad-laboral-y-mayor-productividad-en-la-revolucion-industrial-4-0/>**

A la hora de realizar una reforma legal es necesario pensar en los desafíos futuros y no en los meros cálculos electorales, y la Cuarta Revolución Industrial debe llamar a la clase política a pensar en este desafío económico y así poder beneficiarnos de este, sabiendo que las fórmulas pasadas poco tienen que ver con el empleo del futuro:

«El empleo estará sujeto a cambios continuos. El empleo del futuro, ya sea autónomo o por cuenta ajena, estará caracterizado por una constante interacción entre los trabajadores y las máquinas, y serán las continuas interacciones tecnológicas las que establezcan las características que se demandan del empleo en cada momento. El carácter exponencial del desarrollo tecnológico actual requiere una mayor flexibilidad en los puestos de trabajo así como en las competencias que se necesitarán.

Las tareas y funciones de muchos puestos de trabajo irán cambiando constantemente y resulta difícil imaginar que una gran mayoría de empleos no tengan que enfrentarse a este escenario. Por esta razón, y para no perder la capacidad de empleabilidad, los empleos del futuro no solo serán más flexibles, sino que además exigirán de los trabajadores una mayor capacidad para reinventarse y una menor sobreespecialización».

**González-Páramo, José Manuel (2017): "Cuarta Revolución Industrial, empleo y Estado de bienestar", *Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, 5 de diciembre de 2017, Madrid. Disponible en: <http://www.racmyp.es/R/racmyp/docs/anales/A95/A95-7.pdf>**

<sup>5</sup> Lacalle, Daniel (2017): "Robotización, tecnología y represión intervencionista", en *IJM Actualidad*, 1 de marzo de 2017.

Disponible en: <https://www.juandemariana.org/ijm-actualidad/articulos-en-prensa/robotizacion-tecnologia-y-represion-intervencionista>

## RAZÓN 4: LA MEJOR FORMA DE HACER FRENTE A LOS CAMBIOS EN ECONOMÍA



Es del todo evidente que la solución política suele llegar mucho después de aparecido el problema social, y que todo problema social termina agravándose a causa de la antigua solución legal que los políticos establecieron y que en momento de crisis demuestra su obsolescencia. Esto se ve con meridiana claridad cuando llegamos a un escenario de crisis económica y la legislación laboral que se adoptó en momentos de bonanza no es capaz de hacer frente a la crisis. Por esta razón la flexibilización laboral se vuelve imprescindible, ya que el libre acuerdo entre el trabajador y empleador llegará más rápido que la medida legal que terminará por entorpecer al primero. Priorizar el libre acuerdo de las personas permite establecer de forma más oportuna las medidas que se deben tomar en una crisis del mismo modo en que de la forma más oportuna se aprovechan las oportunidades para salir de esta.

«La importancia de un mercado laboral flexible es más evidente en períodos de crisis económica. Si los grupos de trabajo organizado [los sindicatos] no permiten un ajuste de salarios, el ajuste viene por el lado del empleo, específicamente por el lado de los trabajadores que no pertenecen a dichos grupos organizados. España es quizás un buen ejemplo de un país con un mercado laboral rígido que ha significado que ya por varios años su tasa de desempleo no baje del 15% y que incluso se haya empujado recientemente por sobre el 20%. La dificultad para volver a niveles inferiores ya pasada la parte negativa del ciclo es síntoma de un mercado laboral rígido».

Vergara, Rodrigo (1995): “Reformas laborales: elementos para el análisis”, en *Estudios Públicos*, n° 59. Disponible en: [https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184522/rev59\\_RVergara.pdf](https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184522/rev59_RVergara.pdf)

## RAZÓN 5: YA LA SOLUCIÓN NO PUEDE SER “MÁS REGULACIÓN”

Resulta absurdo pensar que en un mercado laboral cada día más complejo la solución provenga del Estado, ya que difícilmente los millones de problemas y desafíos que plantea el mercado laboral para cada trabajador puedan solucionarse correctamente a través de una pregunta general y abstracta para todos.

Esto, aunque parece lógico, es de difícil comprensión para algunos políticos, porque piensan que mediante la ley ellos “conceden derechos” a los trabajadores, y es muy difícil que un político renuncie a tal atribución. Pero, insistimos en que ni los trabajadores son víctimas ni los políticos son salvadores, lo cierto es que las medidas estatistas de la izquierda ideológica no protegen a los trabajadores del “malvado” empresario, lo que hacen es perjudicar a los desempleados por darle una serie de privilegios a

los empleados, o mejor dicho a los trabajadores sindicalizados.

Uno de los ejemplos más recientes ha sido la propuesta del Partido Comunista de rebajar la jornada ordinaria máxima de trabajo de 45 a 40 horas semanales. Este es un ejemplo que merece ser rebatido dado que los argumentos empleados por el Partido Comunista son argumentos liberales relacionados a la conciliación laboral-familiar y la productividad.

Sin embargo, olvidan que el verdadero amor por la libertad está en las soluciones y no en las dudas, esto bien lo aborda el abogado Sergio Morales al referirse al proyecto comunista:



«En Chile, durante las últimas décadas también se ha rebajado la jornada de trabajo máxima de 48 a 45 horas y la cantidad de horas promedio trabajadas también ha disminuido, sin embargo, seguimos al debe en materia de productividad.

Este proyecto en su fundamentación compara a Chile con Holanda, señalando que en nuestro país se trabaja 45 horas a la semana mientras que en Holanda el máximo de horas por contrato es de 29. No obstante, **llama la atención que los autores del proyecto no se hagan cargo de la razón que en Holanda el PIB es más de 3 veces superior al de Chile y que en aquel país existe mayor generalización de trabajo a distancia, contratación part time y trabajadores freelance.**

Es tarea de todos avanzar en generar políticas públicas que mejoren las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas, pero avanzar hacia una rebaja de jornada por ley **merece considerar los efectos que esto pueda generar en el mercado laboral, principalmente en materia de precarización, informalidad laboral, nuevos empleos y remuneraciones para los contratos futuros.**

**Sin duda, teniendo un buen sistema de capacitación y de flexibilidad laboral pactada, la rebaja responsable de jornada debiera darse por defecto, aumentando la productividad sin afectar negativamente los sueldos y la creación de puestos de trabajo»**

Morales, Sergio (2017): “Rebaja de jornada laboral: seamos responsables”, en *Voces de La Tercera*, 14 de abril de 2017. Disponible en: <https://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2017/04/rebaja-jornada-laboral-seamos-responsables/>

## FORMACIÓN REPUBLICANA



Todo republicano tiene el deber de formarse al mayor nivel posible. Si le dedicaras **1 hora de estudio al día** a este tema en 7 días podrías tener una muy buena formación en torno a flexibilidad laboral. Te recomendamos la lectura de los siguientes escritos:

**Día 1**  
**Día 2**

González-Páramo, José Manuel (2017): “Cuarta Revolución Industrial, empleo y Estado de bienestar”, Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, 5 de diciembre de 2017, Madrid  
Disponible en:  
<http://www.racmyp.es/R/racmyp/docs/anales/A95/A95-7.pdf>

**Día 3**  
**Día 4**

López, Diego (2005): “Flexibilidad laboral: Bases para un acuerdo social posible”, en foco, n° 49, Expansiva.  
Disponible en:  
[http://www.expansiva.cl/media/en\\_foco/documentos/29062005120734.pdf](http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/29062005120734.pdf)

**Día 5**

Fundación Jaime Guzmán (2008): “Conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Qué hemos hecho y cuánto nos queda por hacer?”, en Ideas&Propuestas, n° 19.  
Disponible en:  
<https://www.fjguzman.cl/2008/11/17/conciliacion-de-la-vida-familiar-y-laboral-que-hemos-hecho-y-cuanto-nos-queda-por-hacer/>

**Día 6**  
**Día 7**

Rau, Tomás (2012): “Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente”, Temas de Agenda Pública, n° 50, Centro de Políticas Públicas UC.  
Disponible en:  
<https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp->