



Costos y beneficios de nuestra legislación laboral ¿Qué podemos hacer?

I. Introducción

La profunda crisis financiera que el mundo comenzó a sufrir a mediados de 2008 ha puesto nuevamente la atención de las autoridades económicas en el desempleo y el mercado laboral. Las fuertes restricciones de liquidez en los mercados internacionales han golpeado de manera dura el sector real, disminuyendo significativamente la actividad y el empleo, con las nefastas consecuencias que eso significa en términos de bienestar.

En Chile, el desempleo llegó a 8,9% en el trimestre móvil diciembre 2008-enero 2009. Y si bien la crisis es un actor relevante en esta historia, nuestra legislación laboral juega un rol igualmente importante. La crisis asiática de 1998 ya desnudó, en ese entonces, la incapacidad de nuestra legislación para absorber adecuadamente las crisis externas y los ciclos económicos, teniendo en 1999 un desempleo promedio de 10%¹.

¹ Las cifras de desempleo corresponden a series desestacionalizadas.

La legislación laboral es absolutamente necesaria desde un punto de vista moral y jurídico, pero no es neutra en sus efectos en el mercado laboral, generando costos desde el punto de vista del bienestar de los mismos trabajadores. Altas tasas de cotización para seguridad social y un excesivo poder de las asociaciones sindicales aumentan, significativamente, la tasa de desempleo de la economía. Asimismo, normativas tendientes a la protección del trabajo, como indemnizaciones y provisiones para el despido, afectan de manera negativa a los sectores más vulnerables en sus posibilidades de emplearse. Se proponen, por tanto, cinco áreas en donde se pueden lograr importantes avances sin despreteger al empleado. Por último, se presenta un resumen con las principales modificaciones en materia laboral realizadas en Chile durante los últimos 10 años.

Pero más alarmante que la situación que hoy vivimos, resulta el hecho que desde el problema asiático no hemos logrado recuperar el dinamismo de nuestro mercado laboral y la situación se ha mantenido prácticamente inalterada². En 2000, con la economía mundial tibiamente golpeada por la crisis estadounidense, el desempleo promedio en Chile fue 9,88%. En 2004 la desocupación llegó a 10,4%, promediando 10% en el año. Y desde entonces más de lo mismo; a partir de 1999 y hasta la fecha el desempleo de la economía chilena ha promediado 9,1%, cifra preocupante en circunstancias que en la década anterior, bajo condiciones externas mucho menos favorables, fue 7,1%³.

Las razones tras esto responden no al ciclo ni a factores externos sino a la incapacidad de nuestra legislación laboral de responder a los desafíos de competitividad contemporáneos. Como referencia, en el decenio 1999-2008 el desempleo promedio de Estados Unidos, país con una legislación laboral significativamente más flexible que la nuestra, fue 5,1% y en el decenio anterior 5,8%, cifras cercanas a la mitad de las mostradas por Chile en el mismo período.

Lo dramático de la situación radica en la relevancia del empleo para los sectores más vulnerables en su esfuerzo por salir de la pobreza. Según Casen 2006, la tasa de desocupación de la población pobre es de 24%, alcanzando 40,1% para la población indigente, cifras que se comparan con 7,4% del total de la población general, mostrando una significativa correlación entre desempleo y pobreza.

A continuación se presentará evidencia que respalda la importancia de ciertos aspectos de la legislación en el mercado laboral para luego discutir sobre la trayectoria de la legislación chilena en esos términos y sus efectos. Luego se mencionan y explican aspectos de nuestra legislación fácilmente modificables sobre los que existe amplio consenso, sugiriendo ciertas medidas de política al respecto. Por último, se presenta un anexo con las principales modificaciones a nuestra legislación laboral aprobadas en los últimos 10 años.

II. Regulación laboral y desempleo

Antes de describir los procesos por los que la legislación laboral impacta en el empleo es necesario explicar las razones que hacen imprescindible la existencia de leyes laborales que den protección a los trabajadores. Desde el punto de vista jurídico, el Derecho Laboral se sustenta en el primordial principio protector del trabajador, cual es la razón de ser del mismo. Su sustento radica en el reconocimiento de la simetría existente en la relación laboral y de lo desmedrada que puede resultar la posición del trabajador en ella. De allí se deriva, por ejemplo, la limitación de la autonomía de la voluntad de las partes al momento de contratar, considerando los derechos laborales como irrenunciables.

² La relación entre desempleo y actividad se comprueba en todos los estudios citados en este trabajo. Al respecto ver Heckman, J. y Pagés, C; "Law and Employment: Lessons From Latin America and The Caribbean. An Introduction" en Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean, Working Paper 10129, National Bureau of Economic Research, 2003.

³ Los términos de intercambio (relación entre promedio precio exportaciones e importaciones) en el lapso 1988-1998 fueron de 93. Para el decenio 1999-2008 promediaron 123, siendo 150 en los últimos 5 años.

Ahora, de manera general y desde el punto de vista del mercado laboral y el desempleo, los elementos relevantes son aquéllos relacionados con la regulación de los contratos y jornada de trabajo, la existencia de impuestos al trabajo y pagos relativos a la seguridad social, la negociación colectiva y el salario mínimo⁴.

Heckman y Pagés (2003)⁵ muestran que los costos relacionados con el despido de trabajadores y los pagos de seguridad social tienen un impacto negativo en el empleo. Los autores desarrollan un índice para una muestra de países de la OECD y Latinoamérica que refleja el costo de la regulación laboral considerando los pagos de seguridad social y las provisiones que las empresas consideran para el despido de trabajadores y los costos propios de despedir⁶. Si bien sus resultados son sensibles a las variables incluidas en el modelo, muestran que los costos asociados con la seguridad social tienen un efecto negativo en los niveles de empleo⁷. Para el caso latinoamericano, los pagos de indemnización a todo evento tienen un efecto negativo en el empleo, aumentándolo en 1,12% por cada salario mensual adicional que se deba pagar al término de la relación laboral⁸.

En esa misma línea, Saavedra y Torero (2003)⁹ y Mondino y Montoya (2003)¹⁰, en base a cifras a nivel de empresas de Argentina y Perú, estiman el impacto de la seguridad laboral en el empleo, encontrando que mayores niveles de costos relacionados a la seguridad laboral tienen un efecto negativo en el empleo. Asimismo, Kugler (2003)¹¹ muestra que después de las reformas laborales implementadas en Colombia, las que redujeron los costos asociados a la seguridad laboral, se disminuyó la tasa promedio de desempleo entre 1,3 y 1,7%.

Para el caso chileno, Cox y Edwards (2000)¹² realizan un trabajo en que estudian los efectos de las reformas laborales impulsadas en Chile en los niveles y persistencia del desempleo¹³. Los autores identifican cuatro

⁴ La teoría económica nos dice que la tasa natural de desempleo, aquella concordante con la tasa de crecimiento potencial de la economía, depende básicamente de la tasa de ruptura de empleo y de la tasa de contratación de mano de obra. A mayor tasa de ruptura mayor será el nivel de desempleo en equilibrio y a mayor tasa de contratación menor desempleo

⁵ Heckman, J. y Pagés, C; op. cit.

⁶ Si comparamos la legislación laboral de países de la OECD vemos que la regulación del mercado laboral llega temprano a los países latinoamericanos, sin ser Chile la excepción (Lindauer, 1999). Casi la mayoría de los países hoy desarrollados iniciaron este proceso una vez alcanzado un alto nivel de ingreso mientras que en Latinoamérica, ya a principios del siglo XX existió una fuerte legislación laboral.

⁷ Los resultados son los mismos para el caso de las indemnizaciones en la muestra de países de la OECD, resultado que no se repite al analizar la muestra de países latinoamericanos.

⁸ Los resultados de Heckman y Pagés (2003) carecen de robustez para ciertas variables consideradas en el modelo, como por ejemplo el pago de indemnizaciones por despido del empleador. La principal razón para aquello es la poca varianza que existe a lo largo de la muestra, siendo la regulación muy homogénea entre los países de la muestra y teniendo poca variabilidad en el tiempo.

⁹ Saavedra, J y Torero, M; “Labor Market Reforms and their Impact over Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The case of Peru” en Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean, Working Paper 10129, National Bureau of Economic Research, 2003.

¹⁰ Mondino, G y Montoya, S; “The Effect of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina” en Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean, Working Paper 10129, National Bureau of Economic Research, 2003.

¹¹ Kugler, A; “The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform” en Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean, Working Paper 10129, National Bureau of Economic Research, 2003.

¹² Cox, A. y Edwards, S., “Economic Reforms And Labor Markets: Policy Issues And Lessons From Chile”, Working Paper 7646, National Bureau of Economic Research, 2000.

¹³ El caso chileno es de especial interés dada la numerosa implementación de reformas, lo que da una muestra de gran varianza, permitiendo inferencias confiables de los resultados obtenidos.

fases fundamentales dentro de la legislación laboral chilena. La primera, que va de 1966 a 1973, es un período marcado por fuertes regulaciones e intervención estatal en el mercado laboral. El punto de máxima rigidez se alcanza entre 1970 y 1973, bajo el gobierno de la Unidad Popular, momento en que se instauró la inamovilidad laboral mediante la exigencia de argumentar causas justificadas para el despido de trabajadores, exigiendo de lo contrario el pago de indemnizaciones equivalentes a un mes de salario por año de servicio. Por otra parte, el sistema de pensiones de reparto llegó a tasas de cotización altísimas generando un gasto fiscal de hasta 20,5% del producto para cubrir las necesidades de previsión de salud y jubilación. La segunda fase, de 1974 a 1979, estuvo marcada por niveles altísimos de desempleo y programas de empleo de emergencia (Programa de Empleo Mínimo), producto de los ajustes necesarios que intentaban solucionar el gravísimo déficit fiscal dejado al final de la Unidad Popular¹⁴. Durante esta etapa se eliminó la mencionada Ley de Inamovilidad, permitiendo el despido sin expresión de causa a costa de pagar un desahucio equivalente a un mes de remuneración por años de servicio con tope de cinco años. Además, se eliminaron paulatinamente los privilegios asimétricos que existían a favor de ciertos gremios promoviendo la afiliación sindical voluntaria¹⁵. La tercera etapa va de 1980 a 1990 y está marcada por la privatización del sistema previsional. Por último, la última fase que va de 1990 hasta 1997 consiste básicamente en la consolidación de las reformas laborales implementadas durante la década anterior, profundizándolas hacia una mayor protección al empleado.

Los resultados de Cox y Edwards (2000) muestran que las reformas implementadas desde 1980, tendientes a disminuir los pagos de seguridad social, los costos de seguridad laboral y descentralizar la negociación colectiva, tuvieron efectos positivos sobre el mercado laboral, aumentando su flexibilidad. Tal efecto se logra tanto a través de una disminución del nivel de desempleo como de su persistencia. La privatización del sistema previsional redujo considerablemente los pagos de seguridad social. Las tasas de cotización del sistema de reparto promediaban 22,8% en 1974, llegando a tasas de seguridad social de 69% una vez considerados los pagos previsionales de salud. Luego de la privatización de la previsión de pensiones y salud, estas tasas fueron reducidas a 20% (10% pensiones, 7% salud, más seguro de desempleo, invalidez y sobrevivencia y accidentes del trabajo). Por su parte, la descentralización de las negociaciones colectivas parece haber reducido la tasa natural de desempleo disminuyendo significativamente el costo de las negociaciones colectivas.

Sobre los efectos de la seguridad laboral, los resultados de Cox y Edwards (2000) muestran que estos parecen ser ambiguos y tener un pequeño efecto en los niveles de desempleo¹⁶. Sin embargo, la seguridad

¹⁴ Al final del gobierno de la Unidad Popular, los profundos desequilibrios macroeconómicos derivados de la fijación de precios y el gasto fiscal, llevaron a niveles de inflación superiores al 300%. Lo anterior, llevó a las autoridades económicas a implementar una política monetaria y fiscal restrictiva, que permitiera abordar el tema del déficit fiscal y el alza de precios producto de la liberalización implementada.

¹⁵ Ver Coloma y Rojas en “La Transformación Económica de Chile”, Centro de Estudios Públicos, 2001.

¹⁶ Desde el punto de vista teórico, el resultado de la seguridad laboral presenta cierta ambigüedad. Así, las regulaciones tendientes a proteger el empleo, por ejemplo mediante la imposición de pagos indemnizatorios ante el despido de trabajadores, por una parte, reducen los incentivos para despedir trabajadores y, por tanto, disminuyen la tasa de ruptura de empleos y, por otro, también disminuyen la velocidad de contratación por cuanto el empleador interioriza tal costo futuro a la hora de contratar hoy. El efecto final es entonces ambiguo.

laboral genera importantes efectos de segundo orden en la redistribución de empleo. Montenegro y Pagés (2003)¹⁷ muestran que a medida que aumentamos la protección laboral existe una redistribución del empleo que perjudica a los más jóvenes, a los trabajadores menos calificados y a las mujeres en desmedro de los hombres¹⁸. Lo anterior es relevante y abandona la creencia que la seguridad laboral no tiene efectos en el mercado laboral, por cuanto aún cuando la seguridad laboral sea una política neutra en términos de los niveles de empleo, genera importantes efectos redistributivos, perjudicando, precisamente, a aquellos grupos más vulnerables a quienes se quiere proteger en primer término.

III. La legislación chilena: ¿Qué se puede hacer?

Como mencionábamos anteriormente, nuestra legislación laboral ha tenido significativos cambios en los últimos 30 años. Pasando por un mercado muy regulado a principios de los setenta, hacia una flexibilización durante los ochenta y a una consolidación de la protección al trabajador desde 1990 a la fecha. Si bien las modificaciones introducidas por la administración del ex presidente Aylwin lograron mantener la esencia de un sistema flexible y acorde con la creación de empleos y se pueden considerar moderadas en términos del poder de presión entregado a los trabajadores, la dirección de avance desde entonces ha sido más proclive a la rigidización del mercado del trabajo, sin existir hasta el momento intentos reales por modernizar nuestra legislación.

A continuación, se revisarán cinco áreas de nuestro mercado laboral que generan espacio para prontas modificaciones con el objeto de lograr un mayor dinamismo y eficiencia, manteniendo, y en algunos casos aumentando, la protección al trabajador.

i. Jornada laboral:

El inciso primero del Artículo 22 del Código del Trabajo establece que “*La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales*”. Luego, el inciso 1ro y 2do del Art. 28 determinan que “*El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días*” y que “*en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día*”.

Sin duda, la rigidez que hoy existe sobre la jornada laboral es una fuente de ineficiencia. Tal determinación impide a las empresas administrar sus recursos humanos según las necesidades contingentes de corto plazo. De ser necesaria una mayor producción por condiciones específicas, es necesario contratar trabajadores

¹⁷ Montenegro, C y Pagés, C; “Who Benefits from Labor Regulation? Chile 1960-1998” en Law And Employment: Lessons From Latin America And The Caribbean, Working Paper 10129, National Bureau of Economic Research, 2003.

¹⁸ Los autores muestran que el salario mínimo tiene similares efectos en la distribución del trabajo según grupos étnicos, de sexo y habilidad que la seguridad laboral. Los resultados muestran que el salario mínimo afecta considerablemente la probabilidad de emplearse de los trabajadores menos calificados. Lo anterior es fácilmente explicable si consideramos que esos trabajadores tienen una productividad menor al salario real.

adicionales con los costos que eso significa, aún cuando tal condición se sepa como temporal. Sobre el tema, es perfectamente posible establecer máximos a las jornadas laborales que contemplen un período más largo de referencia, por ejemplo un mes o un trimestre. Para evitar una relación asimétrica al respecto, es posible permitir la alteración del máximo de la jornada diaria por sobre el límite que establece la ley mediante acuerdos sindicales. Como antecedente, González, Mizala y Romaguera (2000)¹⁹ muestran que en los países de la OECD existe bastante diversidad sobre la flexibilización horaria, existiendo jornadas semanales de 35 a 48 horas, jornadas diarias de 8 a 13 horas y, lo más relevante, períodos de cálculo para el máximo de la jornada semanal que van desde una semana hasta un año.

ii. Repactación jornada, salarios y reemplazo de trabajadores en huelga.

Si bien bajo la actual legislación las partes pueden modificar de común acuerdo los contratos en cualquier momento, en la práctica esto es poco habitual²⁰. Al respecto, para favorecer este tipo de acuerdos se podría establecer un régimen tal en que las partes se vean obligadas mutuamente y de manera unilateral a concurrir a una negociación cuando se cumplan ciertas condiciones en el mercado laboral, por ejemplo, cuando el desempleo supere cierto nivel. Un esquema como éste evitaría los altos costos de despido que se producen en tiempos de crisis, además de los costos de ajuste que eso significa en el futuro ante el requerimiento de nuevas contrataciones.

Ahora, en aquellos casos en que ésta u otro tipo de negociación colectiva no llegue a buen término entre las partes dando origen a huelga legal de los trabajadores, la letra c) del Artículo 381 del Código del Trabajo establece como requisito para el reemplazo temporal de trabajadores “*Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado*”. Complementariamente, al empleador se le prohíbe renegociar de forma individual con los trabajadores y sólo se permite el reintegro voluntario de éstos una vez hecha una oferta por parte del empleador que contenga el pago del bono de reemplazo y un reajuste equivalente al del IPC. En caso que la oferta sólo contenga el bono de reemplazo, los trabajadores podrán reincorporarse a partir del día 13 de iniciada la huelga.

Los requerimientos anteriores comprometen la simetría en el poder de negociación que la huelga legal intenta conseguir, inclinando la balanza hacia el poder de los trabajadores. Pero tal situación se hace aún más asimétrica en tiempos de crisis en que al empleador le resulta imposible cumplir con las exigencias de potenciales negociaciones. Para tales casos deben existir mecanismos alternativos, más expeditos, que garanticen negociaciones balanceadas entre empleados y empleador.

¹⁹ González, Mizala y Romaguera: “Flexibilidad, Jornada Laboral y Sistemas de Turnos: Efectos de la Legislación en Empleo y Producto”, Documentos de Trabajo, Serie Economía, 91, CEA, 2000.

²⁰ Ver Coloma, F., “Los Desafíos Futuros en el Campo Laboral” en ¿Qué Hacer Ahora?: Propuestas para el Desarrollo. Centro de Estudios Públicos, 2001.

iii. Seguro de desempleo e indemnizaciones.

La evidencia muestra que el pago de indemnizaciones tiene efectos tanto en el nivel de empleo como en su persistencia, generando además importantes efectos redistributivos que perjudican a los sectores más vulnerables de la población²¹. Sobre este tema, en Chile tenemos mucho hacia dónde avanzar. Ya el Informe del Consejo Asesor Trabajo y Equidad concluyó que el actual sistema de indemnizaciones por años de servicio presenta serias fallas en su diseño, teniendo una baja cobertura. El problema político que se deriva de esta discusión es tan complejo como el técnico. El actual pago de indemnizaciones de años de servicio tiene escasa cobertura y restringe mucho al empleador en su capacidad de reajustar sus plantas de trabajo. Asimismo, esquemas basados únicamente en el seguro de desempleo generan importantes riesgos de abuso dando incentivos al desempleado a no buscar trabajo. Así, una opción interesante es avanzar hacia esquemas basados en la capitalización de cuentas individuales de indemnización a todo evento, complementadas con un esquema de seguro de desempleo e indemnizaciones por despido.

Coloma (2001)²² propone que los pagos de indemnizaciones por años de servicio funcionen como deducible al seguro, el que solo opera una vez agotados estos pagos. Una vez iniciada la cobertura del seguro, los pagos asociados disminuyen en el tiempo una vez superado el tiempo promedio de desocupación de la economía, para así evitar el riesgo de abuso por parte de los asegurados. Este diseño puede ser complementado con cotizaciones en cuentas de indemnización a todo evento con financiamiento tanto del empleado, el empleador y el Estado. El diseño debe ser tal que mayores cotizaciones con cargo al empleador sean contrarrestadas con un menor pago por años de servicio (15 días por cada año, por ejemplo).

iv. Regímenes participativos

Una de las rigideces que enfrentan los empleadores es la salarial. Una manera eficiente de enfrentar el problema es favorecer regímenes salariales en que los empleados participen de las utilidades de la empresa. Un esquema como éste genera importantes beneficios. Primero, ancla parcialmente el costo de la mano de obra a las condiciones de la economía y los resultados de la empresa. Luego, genera incentivos importantes para aumentar el esfuerzo y productividad de los empleados²³.

Sin embargo, ésta es una práctica poco usada. Una opción es generar dentro de la legislación laboral un tipo de contrato laboral establecido que contemple la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa. Tal elemento permitiría a las empresas ahorrar parte de los altos costos administrativos y legales

²¹ Una manera alternativa de ver los costos de despido es como el costo en eficiencia que tiene un empleador al no poder mantener un mix de producción entre trabajo y capital óptimo dados los precios de los factores y de sus productos. Así, un empleador despedirá a un trabajador cuando el costo de hacerlo supere el valor presente del costo en eficiencia que significa mantenerlo.

²² Coloma, F., “Los Desafíos Futuros en el Campo Laboral” en *¿Qué Hacer Ahora?: Propuestas para el Desarrollo*. Centro de Estudios Públicos, 2001. El autor no plantea la posibilidad de cotizar en cuentas individuales de indemnizaciones a todo evento.

²³ Ver Weitzman, M. y Kruse, D., “Profit Sharing and Productivity”, en *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*, Brookings Institution, 1990.

que significa adoptar contratos participativos al margen de una reglamentación establecida ex ante en la ley.

v. Capacitación y empleabilidad

Sin duda, la mejor garantía de estabilidad de los ingresos del trabajo es tener buenas competencias laborales. Ya mencionábamos como las rigideces establecidas por la seguridad laboral y el salario mínimo afectaban, en primer término, a aquellos trabajadores menos calificados. El Consejo Asesor Trabajo y Equidad propuso un diseño mucho más eficiente que el que opera hoy en día, el que sería un tremendo aporte en este sentido. La propuesta consiste en el financiamiento de bonos individuales de capacitación financiados por el Estado, el empleador y el empleado. Un diseño como éste, junto con el de franquicias tributarias que existe actualmente, mejoraría la focalización de los recursos destinados a capacitación, no solo ampliando la cobertura, sino que equilibrando la utilidad objetiva de la capacitación en términos de su especificidad²⁴.

IV. Comentarios finales

Sin duda, la regulación del mercado laboral es una necesidad humana básica imprescindible en cualquier sociedad que pretenda la justicia y promueva el bien común. En estos términos, la legislación laboral debe, en primer término, velar por la protección de los trabajadores y sus familias, garantizando empleos estables y de calidad, procurando el buen trato y el desarrollo integral de las personas.

Sin embargo, la regulación del mercado del trabajo tiene efectos de segundo orden a veces ignorados por el legislador, los cuales muchas veces terminan por perjudicar a algunos a favor de otros.

En el presente trabajo se presenta cierta literatura que soporta la idea que la regulación laboral ordenada a dar protección al trabajador no es neutra en términos de los niveles de empleo ni de su persistencia en el tiempo. Además, existen importantes efectos redistributivos que desfavorecen justamente a aquellos grupos más vulnerables de la población a quienes se debiera proteger en primerísimo lugar.

Lo anterior significa, entonces, ¿qué se debe eliminar la regulación de los contratos de trabajo, suprimir la previsión social y dejar cualquier tipo de negociación al acuerdo de las partes olvidándose de la irrenunciabilidad de ciertos derechos fundamentales? Por supuesto que no.

El propósito de este trabajo es poner en un contexto objetivo los alcances técnicos de la regulación laboral y así iluminar el debate político necesario para llevar a cabo cambios que vayan en favor tanto de trabajadores como empleadores. De esta manera se destacan cinco campos de acción en los que parece haber mayor

²⁴ Si la capacitación es muy específica al rubro de la empresa, el valor de la capacitación para la empresa es sumamente alta, pero no lo es para el empleado. Por el contrario, si la capacitación es de conocimientos generales, la empresa percibe poco de la capacitación, pero el empleado puede ocupar esos conocimientos en cualquier puesto de trabajo, mejorando sus posibilidades laborales.

acuerdo técnico y menor conflicto político, dando algunas sugerencias de diseño que van en la dirección de aumentar la eficiencia del mercado laboral y dar mayor protección al empleado.

Por último, cabe señalar que de pretender transformaciones sustantivas a la calidad, estabilidad y eficiencia del mercado laboral, se necesitan importantes reformas conjuntas, las que de implementarse de manera separada podrían diluirse o, incluso, generar efectos contrarios a los deseados.

ANEXO: PRINCIPALES MODIFICACIONES LEGALES AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES RELACIONADOS CON LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Ley N°19.502, 30 de mayo de 1997. Reajusta Ingreso Mínimo Mensual y establece otras modificaciones. Establece una sanción, una multa, a beneficio fiscal de 1 a 20 Unidades Tributarias Mensuales más el incremento que pueda corresponder, en caso de que no se respete el Ingreso Mínimo Mensual.

Ley N°19.505, 25 de julio de 1997 .Concede permiso a los trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos. Faculta a la madre trabajadora (o el padre, en su caso) de un menor de 18 años que requiera atención personal por motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, a ausentarse por un número de horas equivalentes a diez jornadas al año, imputables a su feriado anual, a horas extraordinarias o a otra modalidad de compensación acordada libremente.

Ley N°19.631, 28 de septiembre de 1999. Impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador. Introduce la figura de la nulidad del despido. Se establece que, para que el despido, conforme a determinadas causales produzca efecto, el empleador deberá informar por escrito del estado de pago de las cotizaciones previsionales al trabajador, acreditando su pago íntegro. Si no se hace así el despido no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo, pero puede ser convalidado por medio de un pago posterior.

Ley N°19.666, 10 de marzo de 2000. Limita la ejecución de trabajos por empresas contratistas en las faenas que indica. Responsabilidad subsidiaria dueño obra principal. Se faculta al trabajador para, al entablar demanda en contra de su empleador directo, demandar también subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos. Con anterioridad la ley no era lo suficientemente clara a este respecto. El Dictamen N° 5.393 de 1996 de la Dirección del Trabajo señaló que no correspondía demandar conjuntamente ni requerir a los dueños de la obra o contratistas, sin antes requerir a los contratistas o subcontratistas en su caso.

Establece que el dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales

que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas

Se establece que en el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor del trabajador, el monto de que es responsable subsidiariamente. En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

Ley N°19.728, 14 de mayo de 2001. Establece Seguro de desempleo. Establece un seguro de desempleo, con una cotización obligatoria del empleador de un 2,4% de la remuneración imponible del empleador y una cotización de cargo del empleado de 0,6% de su remuneración imponible. Respecto de los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado, la cotización es sólo de cargo del empleador, correspondiente al 3% de las remuneraciones imponibles.

Ley N°19.759, 5 de octubre de 2001. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicalización, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.

- Sanciona la discriminación, limitando la discrecionalidad al momento de contratar.
- Rebaja el límite semanal de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas
- Se establece como límite diario para la jornada ordinaria un máximo de 10 horas.
- Establece un catálogo de derechos fundamentales del trabajador
- Se limita la causa legal que justifica las horas extraordinarias, estableciéndose que ellas sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, y deberán pactarse por escrito con una vigencia no superior a tres meses.
- Se regula el contrato con jornada parcial, que son aquellos con una jornada no superior a dos tercios de una jornada ordinaria.
- Se rebaja el número de trabajadores que se requieren para estar obligado a confeccionar un reglamento interno de orden, seguridad o higiene, de 25 a 10 trabajadores, para las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas.
- Se suprime como causal de despido la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.
- Se prohíbe invocar como causal de despido la invalidez total o parcial del trabajador.
- Se modifica el mecanismo de reclamación del trabajador frente a un despido. Con ello se establecen aumentos más amplios de las indemnizaciones procedentes por despidos injustificados o por improcedente aplicación de las distintas causales de despido (los aumentos pueden llegar hasta un 80%).

Ley N°19.812, 13 de Junio de 2002. Modifica la Ley N° 19.628, sobre Protección de la vida privada. Introduce en el Código del Trabajo la prohibición de condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que conste en registros o bancos de datos personales. Se exceptúan los trabajadores que tengan poder para representar al empleador y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ley N°19.920, 20 de diciembre de 2003. Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo con el fin de permitir acuerdos en materia de descanso semanal. Establece la facultad de las partes de pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha.

Ley N°20.047, 02 de septiembre de 2005. Establece permiso paternal en el Código. Establece el post natal masculino con cuatro días de permiso pagado, además del permiso de un día que ya existía, en caso de que el trabajador tenga o adopte un hijo. Cualquier trabajador/a que tenga bajo su tuición legal a un niño/a menor de 6 meses, tiene derecho a los subsidios y permisos que otorga la ley en un caso regular.

Ley N°20.087, 3 de enero de 2006. Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del Trabajo.

Ley N°20.123, 16 de octubre de 2006. Regula trabajo de régimen de subcontratación, el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

- Prohíbe la intermediación de trabajadores a una faena.
- Establece responsabilidad solidaria del mandante del subcontratista, respecto de las obligaciones laborales, previsionales y de indemnizaciones legales y contractuales que se derivaren del término de la relación laboral.
- Regula el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de trabajo de servicios temporarios.
- Se crea un registro de empresas de servicios transitorios.
- Se ordena la constitución de una garantía a nombre de la DT para responder de las obligaciones de la empresa con sus trabajadores transitorios.
- Se prohíbe la puesta a disposición de trabajadores a una empresa relacionada.
- Se establecen taxativamente cuándo puede contratarse la puesta a disposición de trabajadores de servicios temporarios.

Ley N°20.215, 13 de septiembre de 2007. Modifica normas relativas a las funciones de los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de fiestas patrias, navidad y otras festividades. Limita la jornada de los trabajadores del comercio en los días previos a la navidad. En dicho rubro el Código permite

una extensión de la jornada ordinaria de dos horas diarias durante los días previos a la navidad. Con la modificación la legislación limitó esta extensión a nueve días dentro de los últimos 15 días previos a la Navidad. Asimismo, se estableció que no pueden dichos trabajadores desempeñarse después de las 23 horas y que, en el día inmediatamente anterior a esa festividad y al 1 de enero de cada año, no pueden trabajar sino hasta las 20 horas. Se establece que en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso. Modifica la ley 19.973 en lo relativo a los feriados que corresponden a los trabajadores del comercio, incorporando el día 1 de mayo dentro de los feriados irrenunciables a que tienen derecho dichos trabajadores. Asimismo, se incorpora una multa a beneficio fiscal en caso de trasgresión de: 5 UTM por cada trabajador afectado por la infracción, por regla general; 10 UTM en caso de que el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores; y 20 UTM, por cada trabajador afectado, cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores.

Ley N°20.281, 21 de julio de 2008. Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base (también conocida como ley de la “semana corrida”). Establece el derecho percibir el beneficio de la semana corrida a todos los trabajadores que perciban sueldo variable y base, con devengamiento diario y personal de las comisiones que lo constituyan.