



CENTRO DE
**POLÍTICAS
PÚBLICAS UC**

TEMAS DE LA AGENDA PÚBLICA

Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente

TOMÁS RAU
Instituto de Economía



Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente*

TOMÁS RAU

Instituto de Economía

Introducción

La jornada laboral en Chile es relativamente extensa en relación a los países de la OCDE. Según estadísticas de dicha organización, con más de dos mil horas anuales los trabajadores chilenos se ubican en el tercer lugar del ranking de horas trabajadas entre los países miembros.¹

Por otra parte, la tasa de participación laboral en Chile difiere fuertemente por tramo etario y género. La tasa de participación laboral femenina se sitúa hoy en torno al 47% de acuerdo al INE (2011), constituyendo una de las más bajas de la región y la más baja si se compara con los países más industrializados. Algo similar ocurre si estudiamos la tasa de participación de los jóvenes y se compara con otros países de la región.

La participación laboral es un tema de gran relevancia puesto que, de acuerdo a un estudio del Foro Económico Mundial (López-Claros y Zahidi 2005), está relacionada con mayor competitividad y crecimiento económico. El interés radica entonces en cómo poder potenciar la participación de sectores de la sociedad que hoy se encuentran postergados con el fin de alcanzar mayores niveles de desarrollo que los actuales. La inclusión de estos sectores al mundo laboral permitirá disminuir las altas tasas de pobreza en las que ellos generalmente se encuentran sumidos. Por otro lado, la diversificación y expansión de la oferta de trabajo permitirá que las empresas puedan acceder a una oferta laboral más completa, con lo que podrán abastecer sus requerimientos de producción de mejor manera.

Se ha argumentado que una forma de aumentar la participación de jóvenes y mujeres es flexibilizando la jor-

nada laboral, y en particular, reduciendo su extensión. De acuerdo a un estudio comparativo entre países industrializados (OECD 2010), el flexibilizar la jornada, entendida como los arreglos de trabajo a tiempo parcial, sería un determinante importante en aumentos en la participación de estos sectores. Lo anterior es particularmente relevante para los sectores más pobres por cuanto la participación femenina del primer quintil de ingreso per cápita no supera el 29% de acuerdo a cifras de la encuesta Casen 2009, y la feminización de la pobreza para hogares con mujeres jefas de hogar ha sido reportada en un estudio reciente (Mideplan 2009).

En lo que respecta a la evidencia para países desarrollados, recientemente la OCDE, a través de la versión 2010 de su *Employment Outlook*, realizó un estudio para la mayoría de sus países miembros en donde se analiza la relación entre participación laboral y trabajo a tiempo parcial. Este estudio encuentra que existe una correlación negativa entre el porcentaje de la población que se encuentra inactivo y el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial de la población total. A lo anterior se suma el hecho de que existiría una relación positiva entre tasa de empleo y porcentaje de la población que se encuentra trabajando a tiempo parcial. Estos dos resultados apuntan a que en países desarrollados habría una relación directa entre participación y trabajo a tiempo parcial. Si bien es aventurado extrapolar las conclusiones a economías de ingresos medios, hay sustento teórico en dicho resultado partiendo por el modelo neoclásico de oferta de trabajo.

En este artículo reflexionamos sobre las trabas que hoy existen en la flexibilidad de la jornada laboral en Chile,

* Una versión preliminar de este documento fue presentada en una mesa de discusión organizada por el Centro de Políticas Públicas UC realizada el 24 de noviembre de 2011. En la ocasión, comentaron el artículo Huberto Berg, director de Berg Consultores; Andrea Bentancor, directora de Estudios de Comunidad Mujer; el diputado Felipe Salaberry y Ricardo Solari, consultor y ex Ministro del Trabajo. Se agradece la participación de los comentaristas así como del público asistente, cuyos comentarios y observaciones aportaron a esta versión definitiva.

1 Para más detalle véase OECD (2010).

poniendo un especial énfasis en el trabajo a tiempo parcial como una expresión importante de dicha flexibilidad. Esto, debido a que el poder elegir jornadas de trabajo que consten de un menor número de horas es probablemente una de las expresiones más puras de flexibilidad de la jornada laboral. La flexibilidad de los horarios también es una expresión de flexibilidad laboral pero su regulación está contenida en el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, que regula las jornadas de tiempo parcial. Esto nos lleva nuevamente a esta forma de trabajo.²

Nos centraremos en tres objetivos principales. El primero es realizar un breve análisis de la realidad laboral chilena, poniendo énfasis en el estudio del trabajo a tiempo parcial, su evolución y principales características de los trabajadores que más se desempeñan en este tipo de jornadas. El segundo objetivo es analizar la regulación y los incentivos de la oferta y la demanda de trabajo que podrían afectar el desarrollo de este tipo de práctica laboral en Chile. El tercer objetivo es proponer lineamientos generales de reformas que permitan incrementar la flexibilidad de la jornada laboral en Chile.

Siguiendo lo anterior, el trabajo se divide en seis secciones incluyendo esta introducción. La segunda presenta una descripción de la realidad laboral en Chile mientras que en la tercera se describe lo que es el trabajo a tiempo parcial y cómo éste está relacionado con la flexibilidad de la jornada laboral. La cuarta sección analiza el trabajo a tiempo parcial en Chile, en donde se revisa la situación actual en la materia, se caracteriza qué tipos de empleos son los que priman bajo dicha modalidad y los elementos que dificultan la proliferación de ésta. En la quinta sección se presentan recomendaciones para fomentar este tipo de empleo y en la sexta se presentan conclusiones.

La realidad laboral en Chile

La participación laboral en Chile ha aumentado significativamente en los últimos años, especialmente impulsada por el sostenido aumento de la tasa de participación femenina. Sin embargo, dicho aumento no ha sido homogéneo para los distintos tramos etarios. De acuerdo a Larrañaga (2006), la participación laboral femenina

Tabla 1 | Participación laboral por sexo, tramo de edad y quintil de ingreso per cápita

		Quintil I	Quintil II	Quintil III	Quintil IV	Quintil V	Todos
18 a 25 años	Hombre	50,2%	61,7%	66,5%	63,4%	53,3%	59,7%
	Mujer	30,3%	39,5%	47,2%	50,3%	45,2%	42,1%
	Todos	39,2%	50,2%	57,1%	57,4%	49,2%	50,8%
26 a 39 años	Hombre	85,0%	91,8%	94,9%	95,5%	96,9%	93,3%
	Mujer	38,2%	54,6%	65,9%	76,6%	83,7%	63,1%
	Todos	58,0%	71,3%	80,0%	86,3%	90,6%	77,6%
40 a 60 años	Hombre	77,8%	90,0%	93,5%	94,8%	97,4%	91,3%
	Mujer	33,1%	42,3%	53,0%	62,4%	69,6%	52,2%
	Todos	52,6%	64,1%	72,1%	77,8%	83,2%	70,5%
18 a 60 años	Hombre	72,7%	82,7%	86,8%	87,0%	87,8%	83,9%
	Mujer	34,0%	45,4%	55,5%	63,9%	68,7%	53,2%
	Todos	50,8%	62,6%	70,7%	75,5%	78,3%	67,9%
15 años y más	Hombre	54,6%	66,9%	73,1%	77,3%	80,4%	70,7%
	Mujer	25,5%	35,1%	43,3%	51,7%	58,7%	42,1%
	Todos	38,3%	49,7%	57,5%	64,2%	69,5%	55,7%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2009.

2 Existen otras alternativas de flexibilidad de la jornada de trabajo como lo es el teletrabajo. Dejaremos fuera de este estudio a esta modalidad ya que sólo el 0,07% de las personas trabaja de acuerdo a ella (según datos de la encuesta Casen 2009) y por las dificultades legales y de implementación que este tipo de trabajo tiene.

se ha reducido drásticamente entre las mujeres más jóvenes (15 a 19 años) por la prolongación del periodo de estudio, mientras que las mujeres de mayor edad han ido aumentando su participación paulatinamente en el tiempo.

Si bien es cierto que la participación laboral de la mujer ha experimentado importantes progresos en las últimas décadas alcanzando el 42% (Casen 2009), es bastante más baja que el promedio de los países de la OCDE donde llega al 56%.³ Adicionalmente, según un estudio de la CEPAL (2007), Chile se encuentra entre los países con menores tasas de participación femenina de Latinoamérica, incluso considerando distintos tramos etarios.⁴

En la tabla 1 presentamos estadísticas para la tasa de participación laboral por género, tramo de edad y quintil de ingreso per cápita. Se puede apreciar que la participación laboral es creciente respecto al quintil de ingreso

per cápita, tiene una forma de U invertida con los tramos de edad y que los espacios donde hay mayor holgura para incentivar la participación laboral son las mujeres, los jóvenes de ambos sexos y en particular las jóvenes del primer quintil.

Lo expuesto anteriormente es relevante ya que la tasa de participación laboral está relacionada con la competitividad de los países (López-Claros y Zahidi 2005). Complementariamente, el informe de la OCDE Employment Outlook (2010) destaca la relación que existe entre el trabajo a tiempo parcial y menores tasas de pobreza y, en consecuencia, mayor progreso económico.

Para intentar entender el porqué de las bajas tasas de ciertos grupos etarios y de las mujeres en general, en la tabla 2 se presentan los principales motivos por los cuales los hombres y mujeres no se integran al mundo laboral, separando por grupos de edad.

Tabla 2 | Principales motivos por los cuales hombres y mujeres no trabajan

Categoría	1 ^{er} lugar	2 ^{do} lugar	3 ^{er} lugar
Hombres			
18 a 25 años	Estudia (64%)	Otra razón (13%)	No tiene interés (9%)
26 a 39 años	Estudia (26%)	Enfermedad o invalidez (24%)	Otra razón (18%)
40 a 60 años	Enfermedad o invalidez (31%)	Jubilado o pensionado (26%)	Otra razón (14%)
18 a 60 años	Estudia (44%)	Otra razón (14%)	Enfermedad o invalidez (12%)
Mujeres			
18 a 25 años	Estudia (48%)	No tiene con quien dejar hijos (15%)	Quehaceres hogar (10%)
26 a 39 años	Quehaceres hogar (38%)	No tiene con quien dejar hijos (34%)	Estudia (4%)
40 a 60 años	Quehaceres hogar (52%)	Enfermedad o invalidez (10%)	No tiene con quien dejar hijos (9%)
18 a 60 años	Quehaceres hogar (36%)	No tiene con quien dejar hijos (17%)	Estudia (15%)
Todos			
18 a 25 años	Estudia (55%)	Otra razón (12%)	No tiene con quien dejar hijos (9%)
26 a 39 años	Quehaceres hogar (33%)	No tiene con quien dejar hijos (29%)	Otra razón (9%)
40 a 60 años	Quehaceres hogar (45%)	Enfermedad o invalidez (13%)	Jubilado(a) o pensionado(a) (8%)
18 a 60 años	Quehaceres hogar (28%)	Estudia (22%)	No tiene con quien dejar hijos (13%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2009.

3 Tasas obtenidas a partir de OECD Employment Outlook 2010. Es importante destacar que en la misma OCDE se aprecia una gran heterogeneidad en las tasas de participación laboral femenina, en donde hay países miembros como Turquía e Islandia que tienen tasas que difieren fuertemente del promedio, las que son cercanas al 24% y 80%, respectivamente. Sin embargo, el comparar a Chile con países de la OCDE hace sentido puesto que recientemente pasó a formar parte de dicha organización y si el objeto es llegar a ser un país desarrollado, sin duda alguna son estos los países de referencia.

4 Incluso en el tramo etario de mujeres más jóvenes. Sin embargo, la menor participación laboral de este sector puede explicarse porque un mayor número de mujeres chilenas se encuentra estudiando.

Se puede apreciar que los motivos principales por los cuales los hombres chilenos no trabajan tienen que ver fuertemente con los estudios, especialmente para los más jóvenes. El hecho de que ocurra esto nos da indicios de que existirían pocos empleos compatibles con los estudios para los jóvenes. Como razones secundarias para no trabajar se aprecia que la enfermedad o invalidez también juegan un rol preponderante en la ausencia del mercado del trabajo por parte de los hombres.

Por otro lado, es posible ver que los motivos por los cuales las mujeres chilenas no trabajan difieren de manera significativa con los de los hombres. En particular, se aprecia que los quehaceres del hogar, el cuidado de los hijos y los estudios juegan un rol importante en la decisión de no trabajar por parte de las mujeres. Adicionalmente, de acuerdo a lo presentado por Comunidad Mujer (2009), los motivos económicos también son fuertes determinantes de la decisión de trabajar o no. En particular, muchas mujeres declararon que no buscan trabajo debido a que el salario que obtendrían es muy bajo en relación a su costo de oportunidad.

Un ejercicio que ilustra el punto anterior es el siguiente. La tabla 3 presenta el porcentaje de jóvenes (hombres y mujeres entre 18 y 25 años) que estarían dispuestos a trabajar por un salario por hora menor o igual que el salario por hora promedio de sus pares que sí trabajan. Dado que existen problemas de sesgo de selección (ya que sólo se observa un grupo de jóvenes que trabajan) se utiliza la metodología de matching para poder construir el grupo comparable.⁵ Los salarios observados de los individuos que trabajan son pareados a través de caracte-

rísticas observables (edad y años de escolaridad) con los salarios de reserva⁶ que declaran en la encuesta Casen 2009 quienes no trabajan y se obtienen los salarios en un escenario contrafactual. El mismo procedimiento se realizó para mujeres de entre 18 y 60 años.

Los resultados de la tabla 3 tienen varias lecturas. En primer lugar, la mayoría de las personas inactivas trabajarían por salarios mayores a los que se ven en el mercado cuando se compara el salario por el cual trabajarían que declaran con el salario efectivo que obtienen las personas con igual edad y educación. En consecuencia, el salario de reserva es mayor al salario de mercado y de acuerdo al modelo neoclásico de oferta de trabajo es muy difícil que esas personas participen del mercado a no ser que encuentren salarios más atractivos, lo cual se condice con aumentos de capital humano de dichas personas. En el caso de las mujeres, la brecha salarial que existe en relación a los hombres de igual calificación explicaría parte de la baja participación y políticas orientadas a reducir dicha brecha ayudarían a aumentar la participación laboral de las mujeres.⁷

Es posible apreciar que cerca del 19% de los jóvenes inactivos trabajaría por un salario menor al salario por hora promedio del grupo de jóvenes activos que se encuentra trabajando, pero no lo hacen. Por otro lado, si se considera el salario promedio más una desviación estándar, se aprecia que el 28,1% de los jóvenes inactivos trabajaría. Para el caso de las mujeres entre 18 y 60 años vemos que cerca del 22,9% de las inactivas aceptarían trabajar por el salario promedio y el 26% de ellas lo haría por el salario promedio más una desviación estándar.

Tabla 3 | **Porcentaje de personas que trabajarían por determinados salarios**

Grupo	Trabajaría por	
	Menos del salario promedio, grupo comparable	Menos del salario promedio más una desviación estándar, grupo comparable
Jóvenes	223.708 (19,0%)	330.383 (28,1%)
Mujeres	546.598 (22,9%)	619.743 (26,0%)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2009.

⁵ Para realizar esto se utilizó la metodología de Abadie et al. (2004).

⁶ Mínimo salario por el que una persona decide entrar al mercado laboral.

⁷ De acuerdo a Peticarà y Bueno (2009), las mujeres ganan entre 11% y 18% menos que los hombres, incluso luego de corregir por autoselección, experiencia laboral y escolaridad, entre otras variables.

Este simple análisis nos habla acerca de que si bien los bajos salarios constituyen un desincentivo para ingresar a la fuerza laboral, existe un porcentaje de personas no menor dispuestas a integrarse al mercado laboral si es que se les ofreciera un salario promedio acorde con individuos que sí se encuentran trabajando y son parecidos a ellos de acuerdo a edad y educación. Sin embargo, eso no ocurre en la práctica y podría deberse a distintos factores, siendo uno de ellos la falta de flexibilidad de la jornada laboral.

Los motivos por los cuales individuos deciden no incorporarse al mercado laboral suelen ser en muchos casos incompatibles con trabajos de jornada completa, o bien, en caso de serlos, sería necesario incrementar el apoyo a la oferta de trabajo femenina a través políticas públicas como una mayor cobertura de salas cunas, aspecto en el cual se ha avanzado en los últimos años pero con impactos imperceptibles en la participación laboral (Encina y Martínez 2009). Por otra parte, muchas mujeres estarían dispuestas a trabajar si es que pudieran acceder a empleos que contaran con mayor flexibilidad de la jornada laboral. Lo anterior se destaca en Comunidad Mujer (2009), en donde muchas mujeres declararon que si pudieran acceder a alternativas de trabajo más flexibles sería bastante probable que entraran al mundo laboral, puesto que les permitiría compatibilizar sus actividades diarias con trabajo.

Así, de acuerdo al análisis anterior, existiría algún margen para promover la inserción laboral de jóvenes y mujeres a través de trabajos con jornadas reducidas compatibles con las actividades que impiden la inserción en el mercado laboral. Sin embargo, también existen otros factores que deben ser considerados. En el caso de las mujeres específicamente, Contreras y Plaza (2007) encuentran que los factores culturales tienen influencia en la decisión de participar en el mercado laboral, por cuanto mujeres para las cuales está más arraigado el machismo o que son más conservadoras tienden a tener menores tasas de participación. Con todo, es esperable que incrementar la flexibilidad de la jornada laboral favorezca la entrada de jóvenes y mujeres al mundo laboral, como ha sido documentado para países de la OCDE según el Employment Outlook (2010).

La jornada laboral y el trabajo a tiempo parcial

Como se mencionó anteriormente, pondremos énfasis en el trabajo a tiempo parcial como una manifestación de la flexibilidad de la jornada laboral. Luego, es necesario definir qué entendemos por trabajo a tiempo parcial. Una definición bastante general viene dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde un trabajador a tiempo parcial se define como “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal o inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Otra definición, que usaremos más adelante, es la versión nacional del trabajo a tiempo parcial. Según la modificación de 2001 al Código del Trabajo (ley 19.759), el trabajo a tiempo parcial se entiende como todo trabajo en donde no se exceda los dos tercios de la jornada completa, es decir hasta 30 horas semanales trabajadas.⁸

Algunos países han optado por incentivar el trabajo a tiempo parcial en sus distintas realidades laborales. El ejemplo más emblemático es el caso de Holanda. Dekker (2008) analiza la realidad holandesa en donde un esquema laboral con alta flexibilidad de la jornada permite observar tasas de participación femeninas similares a las de otros países desarrollados como Alemania o el Reino Unido, con la diferencia de que en el caso holandés se tienen las tasas más altas de trabajo a tiempo parcial de Europa. En este caso, si bien es cierto que la modalidad de trabajo a tiempo parcial es elegida principalmente por trabajadoras, también es cierto que trabajadores hombres se acogen a ella, observándose tasas superiores a los de otros países integrantes de la OCDE.⁹

Por otra parte, caracterizando el estado transicional del trabajo a tiempo parcial, Dekker (2008) destaca el hecho de que en países en donde los trabajadores pueden elegir con mayor libertad sus horas de trabajo (como en Holanda y Gran Bretaña) se da que el trabajo a tiempo parcial resulta ser un tipo de empleo más estable en el tiempo y no como una transición a otros estados (como lo pueden ser trabajos a tiempo completo o pasar a estar inactivo). Para el caso chileno, Rau (2010) muestra que el trabajo a tiempo parcial sería un tipo de empleo de transición y que si es que no se hacen políticas enfoca-

8 La reforma realizada al Código del Trabajo el año 2001 mediante la ley 19.759 tuvo como objetivo principal introducir nuevas modalidades de contratación, aumentar la protección a los trabajadores temporeros, mejorar las normas acerca de organizaciones sindicales y prácticas desleales y aumentar el respeto de los derechos fundamentales. Con la mencionada reforma se permitió reconocer figuras contractuales poco comunes y regular a empresas de trabajo temporal.

9 El 30% del empleo total de Holanda es a trabajo parcial (proporción más alta de la OCDE), mientras que el promedio OCDE es cercano al 11% según cifras del OECD Employment Outlook (2010).

das a cambiar esto, el mercado laboral tardaría entre 25 a 30 años en llegar a su estado estacionario.¹⁰

De acuerdo a Bosch *et al.* (2009) el caso holandés es especial puesto que en muchos países escandinavos el trabajo a tiempo parcial fue una actividad de transición desde la inactividad a posiciones de tiempo completo, tal como ocurrió en Suecia. En el caso holandés, el trabajo a tiempo parcial fue determinante en el aumento de la tasa de participación femenina, pero, como dicen los autores, este llegó para quedarse, siendo el aumento del subsidio al cuidado infantil una de las políticas que más ha influido en el aumento de la participación femenina en Holanda.

De acuerdo a Rau (2010), si se compara la incidencia del trabajo a tiempo parcial para el trabajo asalariado en Chile con el promedio de los países de la OCDE, las cifras son relativamente bajas si se consideran solamente los trabajadores asalariados.¹¹ En consecuencia, se puede pensar en que hay bastante margen para avanzar si se quiere aumentar este tipo de jornada para que más mujeres y jóvenes se incorporen a la fuerza laboral.

El trabajo a tiempo parcial en Chile

El trabajo a tiempo parcial ha aumentado sostenidamente en Chile desde la década de los noventa llegando

a valores cercanos al 11% si se consideran trabajadores asalariados. Si ampliamos la definición a todos los trabajadores, incluidos los a cuenta propia, los números serían aún mayores como veremos a continuación.

En la tabla 4 se puede apreciar la evolución del trabajo a tiempo parcial en los últimos 20 años considerando a todos los trabajadores y separando el trabajo asalariado. Se puede apreciar que el aumento ha sido más acotado para el trabajo asalariado (aquel que excluye trabajadores por cuenta propia, trabajo doméstico y familiares no remunerados). Por otra parte, si bien ha habido una feminización de este tipo de jornadas, la participación de los trabajadores asalariados ha aumentado de manera importante en los últimos años.

Considerando solo el trabajo asalariado, esta modalidad de trabajo en Chile dista bastante en proporción de los países líderes en este tipo de empleo como Holanda, Gran Bretaña, Alemania y Australia, en donde el porcentaje de trabajo a tiempo parcial sobre el total asciende a tasas por sobre el 20%.

Respecto a las características de este tipo de empleo, la tabla 5 muestra algunas propiedades del trabajo a tiempo completo y parcial en Chile, separadas de acuerdo a distintos tramos etarios, según la encuesta Casen 2009.¹²

Tabla 4 | Evolución del porcentaje de trabajo a tiempo parcial asalariado en Chile

Tipo	1990	2000	2006	2009
Todos los trabajadores				
Total	11,4	13	16	17
Hombres	8,5	8,6	10,7	12,2
Mujeres	17,6	20,5	24,5	24,4
Trabajadores asalariados				
Total	7	6,8	9	10,8
Hombres	5,5	4,6	6	8,1
Mujeres	11,7	12,1	15,3	15,5

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen.

10 De acuerdo a Rau (2010), en estado estacionario la tasa de trabajo a tiempo parcial es prácticamente la misma que se observa en la actualidad.

11 Si se consideran además trabajadores por cuenta propia el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se puede acercar al promedio de la OCDE.

12 Para estos cálculos se utilizó la definición de trabajo a tiempo parcial de acuerdo al Código del Trabajo.

Tabla 5 | **Caracterización del trabajo a tiempo parcial en Chile, año 2009**

Tramo etario (años)	Tiempo parcial		Tiempo completo		Ratio TP/TC
	% mujeres	Escolaridad promedio	% mujeres	Escolaridad promedio	
15 a 19	44,9%	11,2	31,9%	10,8	44,6%
20 a 24	52,4%	13,0	37,4%	12,0	26,4%
25 a 39	59,3%	12,2	38,7%	12,4	16,9%
40 a 49	61,6%	10,5	37,0%	11,2	18,0%
50 a 60	57,4%	9,3	33,0%	10,6	19,6%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2009.

En la última columna se puede apreciar que el trabajo a tiempo parcial se concentra en tramos etarios más jóvenes y también de mayor edad, lo que va en línea con lo presentado en Rau (2010). Vemos también que el trabajo a tiempo parcial se concentra en mujeres, en donde se aprecia que más de la mitad de quienes optan por esta modalidad de trabajo (excepto en el tramo de 15 a 19 años) son trabajadoras. Lo contrario ocurre en el trabajo a tiempo completo, en donde se puede ver una presencia mayoritaria de hombres para todos los tramos etarios (61% o más son trabajadores). Un resultado interesante que se puede apreciar en la tabla 5 es el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial más jóvenes (entre 15 y 24 años de edad) son en promedio más educados que sus pares a tiempo completo (mientras que la tendencia se revierte para trabajadores de mayor edad). Esto puede deberse principalmente a estudiantes que se encuentran trabajando a tiempo parcial.

Otras características de los trabajadores a tiempo parcial son analizadas en Rau (2010). En ese artículo se destacan hechos como que las empresas que pertenecen a los sectores de servicios y comercio son quienes agrupan una mayor cantidad de trabajadores a tiempo parcial y también que el trabajo a tiempo parcial suele ser contra-cíclico al crecimiento del PIB del país.

Factores que afectan al trabajo a tiempo a tiempo parcial

Hasta ahora hemos podido ver algunas características de los empleos a tiempo parcial. Sin embargo, es necesario analizar los factores de oferta y demanda de trabajo que podrían desincentivar este tipo de jornada laboral.

De acuerdo a Rau (2010), dentro de los factores que afectan a la oferta de trabajo a tiempo parcial se encuentran los costos de movilización en los que un trabajador

debe incurrir, el temor a negociar jornadas parciales por parte de los trabajadores y factores de cultura organizacional contrarias a este tipo de jornada.

En relación a los costos de movilización que un trabajador a tiempo parcial debe incurrir, para jornadas de 20 horas a la semana los costos de movilización pueden alcanzar un 9% del salario promedio. Adicionalmente, existe un costo no menor en el tiempo que los trabajadores se demoran en llegar a sus lugares de trabajo. De acuerdo a un estudio realizado por Bravo y Martínez (2008) el tiempo promedio que demora una persona de ida y vuelta a su trabajo es de 133 minutos. Para una persona que trabaja media jornada, el tiempo promedio de viaje representaría el 55% del tiempo que dedica a trabajar. Esto es un claro desincentivo por el lado de la oferta de este tipo de empleos.

Por otro lado, los factores que afectan a la demanda vienen principalmente por el lado de la legislación actual. Estos son principalmente la necesidad de tener una jornada de trabajo continua (artículo 40 bis A); que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo (artículo 40 bis B), lo cual genera una asimetría en los costos de contratación debido a los costos fijos de contratación; la inflexibilidad existente al momento de definir las jornadas de trabajo (40 bis C); las políticas actuales de salas cunas (artículo 203) y el hecho de que la administración de turnos sea un proceso en el cual es necesario incurrir en costos (artículo 38).

Si bien la mayoría de estos factores se discuten en detalle en Rau (2010), es interesante detenerse en aquellos atinentes a los jóvenes y mujeres que son los grupos donde habría un mayor margen de aumento de su participación laboral.

En relación al artículo 40 bis A, el requisito sobre continuidad de la jornada de trabajo constituye un desincentivo a la contratación de trabajadores como los jóvenes que estudian en alguna institución de educación superior, que podrían verse beneficiados por cierto tipo de ocupaciones como en malls o call centers.

Con respecto a la política de salas cuna, cabe resaltar que la legislación actual establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer de salas cuna donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo. Esto se traduce en un costo fijo potencial a la contratación de trabajadoras pero encarece particularmente a las de tiempo parcial. Primero, porque una trabajadora a tiempo parcial vale como una trabajadora a tiempo completo para el conteo de las 20 requeridas para ofrecer el beneficio. Segundo, porque de acuerdo a Rau (2010), las salas cunas cobran en promedio un 64% de la tarifa íntegra por el cuidado de un niño por media jornada.

Con respecto a lo anterior, de acuerdo a Politeia (2007), el principal costo laboral de contratación de una mujer es el de salas cuna (alrededor de un 84% del costo total). De acuerdo a sus estimaciones, el costo laboral de contratar a una mujer puede constituir un 12,5% anual (más de un salario mensual promedio).

Adicionalmente, Eluchans (2011) identifica otros factores que aumentarían los costos de contratación de trabajadores a tiempo parcial relacionados con aspectos de conteo tal como en el caso de las salas cuna. Por ejemplo, la exigencia de un reglamento interno para empresas con más de 10 trabajadores (artículo 153), donde un trabajador a tiempo parcial afecta al conteo de la misma forma que uno a tiempo completo. Este artículo afectaba a empresas con más de 25 trabajadores, siendo dicho número reducido a 10 trabajadores en la reforma de 2001. Este reglamento implica un costo fijo mayor a la contratación de trabajadores a tiempo parcial dado que obliga a elaborar un reglamento que contenga disposiciones relativas a las horas en que empieza y termina la jornada de trabajo, los descansos, los diversos tipos de remuneración, obligaciones y prohibiciones que estén sujetos los trabajadores, la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, etc. Por lo tanto, la reforma de 2001 aumentó el costo administrativo de contratar trabajadoras a tiempo parcial para aquellas firmas entre 10 y 24 trabajadores, las que antes de la reforma no debían elaborar dicho reglamento.

Por otra parte, Eluchans (2011) argumenta que en la reforma de 2001 se aumentaron otros costos como el

de las multas según el artículo 478. Se determinó que las multas relativas a infracciones que afecten el cumplimiento de obligaciones laborales aumentarán en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción. Nuevamente, existiría un costo potencial mayor para trabajadores a tiempo parcial en relación a los de tiempo completo.

Por último, resulta importante mencionar el impacto que la reciente ley de extensión al postnatal podría tener en la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Esta ley contempla una ampliación del descanso postnatal en dos posibles modalidades por las que la trabajadora puede optar: la primera considera 3 meses completos adicionales, mientras que la segunda permite que la trabajadora se reintegre a su trabajo por media jornada (de la que inicialmente había pactado con su empleador), por un periodo de 4 meses y medio. Ambas alternativas extienden el tiempo que la trabajadora estará fuera de sus labores, lo que podría generar un aumento en los costos de reemplazo de ella por parte del empleador.

La extensión del postnatal potencialmente provocará que el costo de contratar mujeres en edad fértil se eleve, por lo que esto se expresaría en una caída en la cantidad demandada de mano de obra femenina. No obstante, se ha argumentado que dicho costo podría ser atenuado si se observa una disminución en el uso de licencias médicas por parte de las trabajadoras con niños menores a un año. Adicionalmente, existiría un canal no explorado de posible atenuación del costo de reemplazo: que la alternativa que permite que las trabajadoras pueden volver a trabajar a tiempo parcial fomente la adaptación de ciertos tipos de empleos a dicha modalidad de trabajo por parte de la empresa, arreglos que no habían sido explorados y que pueden resultar más eficientes por parte tanto de la oferta como de la demanda.

En consecuencia, la extensión del posnatal tendría efectos negativos directos (aumento de costo de reemplazo) en la contratación de este tipo de jornadas y efectos positivos directos también como menores usos de licencias médicas. Además, como se dijo anteriormente, podrían haber efectos positivos indirectos sobre dicho tipo de jornada, atenuando el costo de reemplazo si las trabajadoras que vuelven a sus trabajos en jornadas a tiempo parcial son más productivas y logran arreglos laborales más eficientes.

Los factores enunciados anteriormente impactarán directamente en la participación relativa del trabajo a tiempo parcial en relación al de las jornadas de trabajo a tiempo completo.

Acerca de la calidad de los trabajos a tiempo parcial

De acuerdo a Rau (2010), los trabajos a tiempo parcial son mayoritariamente informales, en donde los empleados suelen gozar de poca protección laboral. Para ilustrar esta situación es que se presenta la tabla 6:

Se puede apreciar que las personas que se encuentran trabajando a tiempo parcial en Chile tienen una probabilidad considerablemente menor de poseer un contrato de trabajo (48% de los trabajadores a tiempo parcial contra el 84% de los trabajadores a tiempo completo), estar cotizando (84% tiempo completo, 47% tiempo parcial) y tener seguro de desempleo (57% para los trabajadores a tiempo completo y 27% para los que lo hacen a tiempo parcial). Además, los trabajadores a tiempo parcial exhiben tasas de pobreza más altas que los trabajadores a tiempo completo. Lo presentado anteriormente muestra que el trabajo a tiempo parcial resultaría ser un tipo de empleo precario.

Por otra parte, y desde una mirada más dinámica, en la literatura internacional (Connolly y Gregory 2008, Gregory y Connolly 2008 y Manning y Petrongolo 2008) se documenta la presencia de una occupational downgrading en los trabajos a tiempo parcial. Este fenómeno consiste en que los trabajadores al cambiarse a empleos a tiempo parcial, suelen llegar a trabajos que requieren de habilidades menores que las que requería su antigua ocupación. De esta manera, se estaría subutilizando el capital humano de los trabajadores que deciden cambiarse a esta modalidad de trabajo. Esto es especialmente preocupante y socialmente no es rentable que ocurra este fenómeno. No existen estudios en la materia respecto al caso chileno, sin embargo, es interesante tener presente la posibilidad de ocurrencia de este tipo de situaciones.

Al tomar en cuenta el tema salarial, vemos que los salarios totales de los trabajadores a tiempo parcial son

menores que los a tiempo completo, como es esperable. Sin embargo, los salarios por hora de los trabajadores a tiempo parcial son mayores que los de los trabajadores a tiempo completo. En particular, el salario por hora según la encuesta Casen 2009 es de \$3.057 pesos para los trabajadores a tiempo parcial y de \$1.922 pesos para los trabajadores a tiempo completo.

El análisis anterior también se ha realizado en otros países, en donde se han encontrado resultados similares, excepto lo relacionado al salario por hora. De acuerdo al Employment Outlook de la OCDE (2010), la mayoría de los países de dicha organización experimenta trabajos a tiempo parcial con condiciones desventajosas en relación a los trabajos a tiempo completo. En general, se observa una penalización en términos de salario por hora (a diferencia del caso chileno), condiciones laborales, oportunidades de promoción, etc. También se aprecia que quienes trabajan bajo esta modalidad suelen ser personas más pobres que quienes no lo hacen.

Propuestas para promover el trabajo a tiempo parcial

La flexibilidad de la jornada laboral constituye un elemento clave si se quiere aumentar la participación laboral de grupos postergados como las mujeres y los jóvenes. El trabajo a tiempo parcial presenta una alternativa idónea para poder flexibilizar la extensión de la jornada en el mercado laboral chileno. Sin embargo, como se ha podido observar, no es una alternativa que sea utilizada de forma importante por los sectores que se encuentran menos integrados al mercado laboral. Las razones pueden ser diversas y van desde motivos culturales, de oferta y demanda de trabajo, como también rigidices dadas por la institucionalidad vigente. Es por esto que a continuación se entrega un listado de propuestas que persiguen corregir algunas de las deficiencias existentes y promover este tipo de empleo.

Tabla 6 | Precariedad del trabajo a tiempo parcial

Jornada de trabajo	Tiene contrato	Está cotizando	Seguro de desempleo	Taza de pobreza
Parcial	48,3	47,2	26,9	10,7
Completa	84,3	84,3	56,9	7,4
Total	81,1	81,0	56,0	7,7

Fuente: Rau (2010).

- i) Se debe corregir la asimetría de costos que existe al contratar a un trabajador a tiempo parcial versus uno a tiempo completo. Un ejemplo de esto es lo que ocurre con las salas cunas. En caso de que una empresa tenga 20 o más trabajadoras deberá obligatoriamente proveer o financiar el servicio de sala cuna a las empleadas que lo requieran (artículo 203). Dado que la ley no hace distinción de jornada de las trabajadoras, se tiene que el costo de contratar a una trabajadora a tiempo parcial es relativamente más caro que el de contratar a una trabajadora a tiempo completo, ya que el empleador deberá cumplir la misma obligación con la trabajadora que se desempeña por un menor número de horas. Lo mismo ocurre con los artículos 153 (reglamento interno) y 478 (multas que aumentan por cada trabajador) antes discutidos.
- ii) Se debe permitir la posibilidad de jornadas de trabajo a tiempo parcial discontinuas, al menos para trabajadores que cursen estudios en cualquier institución educacional y en rubros que requieran de este tipo de jornadas.
- iii) El desincentivo que los costos de movilización (pecuniarios y en tiempo) pudieran generar en trabajadores a tiempo parcial debiera ser mitigado, ya que la oferta de este tipo de empleo se puede ver disminuida. Esto es porque los costos de movilización pueden llegar a ser una fracción no menor del ingreso del trabajador, motivo que lo desincentivaría a optar por este tipo de trabajo.

La manera en que este factor puede ser mitigado es a través de la entrega de subsidios al transporte público para personas que efectivamente se encuentren trabajando a tiempo parcial. Sin embargo, para evitar incentivos perversos que pudieran aparecer (como el uso del subsidio para fines no laborales u obtener ganancias con éste otorgándose a otra persona), el esquema bajo el cual se entregara este beneficio debiera tomar en cuenta estos potenciales comportamientos e impedir que ocurran.

- iv) Es necesario interactuar la promoción del trabajo a tiempo parcial con otras medidas de oferta, como la provisión de salas cunas y cursos de capacitación para jóvenes y mujeres que se incorporan a la fuerza laboral. Esto último es

relevante puesto que la política de capacitación nacional se ha centrado mayoritariamente en trabajadores empleados. Los inactivos, en general, no tienen posibilidades reales de optar a cursos de capacitación. Como encuentran Puentes y Urzúa (2010), para el caso de países en desarrollo los programas de mercado laboral con mejores resultados son aquellos orientados a jóvenes. Una buena combinación de medidas podría incrementar de manera significativa la participación laboral de sectores de la sociedad que actualmente se encuentran muy distantes del mercado laboral.

- v) La reciente entrada en vigencia de la extensión del postnatal podría encarecer relativamente la contratación de trabajadoras a tiempo parcial, lo que eventualmente desincentivaría su demanda. Esto es debido a que los costos de reemplazo pueden ser más altos, en términos relativos, para quienes optan por esta modalidad con respecto a sus pares a tiempo completo, esto en parte a causa de que el salario por hora promedio para los trabajadores a tiempo parcial es más alto que el de los que se encuentran trabajando a tiempo completo. En función de lo anterior es necesario que existan medidas que intenten mitigar este problema e intentar equiparar los costos de reemplazo, en términos relativos, para el empleador.

Conclusiones

La participación laboral es un tema muy relevante en la economía de una nación ya que está asociada a una mayor competitividad y crecimiento económico y, en consecuencia, a una manera de reducir la pobreza, como se indica en el *Employment Outlook 2010* de la OCDE y en el reporte del Foro Económico Mundial (López-Claros y Zahidi 2005).

La tasa de participación laboral femenina en Chile es cercana al 42% (Casen 2009), la que es bastante baja si es que la comparamos con países de la OCDE (OECD 2010) e incluso es de las más bajas de Latinoamérica, según un estudio de la CEPAL (Milosavljevic 2004). La tasa de participación de los jóvenes es baja, y más preocupante aún, la cantidad de jóvenes que no participa pero que tampoco estudia es considerable.

Existen varios elementos que hacen difícil para muchas mujeres y jóvenes de Chile el poder integrarse al mun-

do laboral. Dentro de estos se destaca la poca flexibilidad de la jornada laboral existente en el mercado laboral chileno, ya que dificulta compatibilizar actividades diarias con el trabajo. Si se avanza hacia una mayor flexibilidad de la jornada laboral es esperable que la participación laboral de estos grupos aumente, como lo muestra un estudio de la OCDE (2010).

En Chile, el trabajo a tiempo parcial es una alternativa que algunas mujeres consideran pero que aún no ha llegado a masificarse como, por ejemplo, en los países nórdicos. Los motivos por los cuales esto no ha ocurrido son, a nuestro juicio, la existencia de obstáculos y regulaciones que desfavorecen la proliferación de este tipo de trabajos al afectar tanto la oferta como la demanda de trabajo a tiempo parcial. A lo anterior se suma el hecho de que, en general, los empleos a tiempo parcial son empleos que poseen algunas características de precariedad, como bajas tasas de trabajadores con contratos o que cotizan de forma escasa y tasas de pobreza más altas que los trabajos a tiempo completo, entre otros factores.

Dado lo anterior, si se desea aumentar la participación laboral femenina y de jóvenes, resulta importante el potenciar jornadas de trabajo más flexibles como el trabajo a tiempo parcial, junto con otras medidas que potencien su implementación. Para esto resulta necesario modificar algunos artículos del Código del Trabajo que afectan la oferta y la demanda por trabajo, explorar otras medidas que potencien el trabajo a tiempo parcial (provisión de salas cunas y cursos de capacitación) y también fiscalizar los trabajos a tiempo parcial existentes, de modo de mitigar o eliminar las características de precariedad que predominan en este tipo de empleos y hacerlos más atractivos.

Referencias

- Abadie, A. , Leber Herr, J., Imbens, G. y Drukker, D.,** 2004. NNMATCH: Stata Module to Compute Nearest-Neighbor Bias-Corrected Estimators. *The Stata Journal*, 4 (3), 290-311.
- Booth, A. y van Ours, J.,** 2008. Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *The Economic Journal*, 118, F77-F99.
- Bosch, N., van der Klaauw, B. y van Ours, J.,** 2009. Female Part-Time Work in the Netherlands. *VoxEU.org*. Disponible en <http://www.voxeu.org/index.php?q=node/3946>
- Bravo, D. y Martínez, C.,** 2008. Transantiago y el mercado del trabajo. *Documento de Trabajo*, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Comunidad Mujer,** 2009. Barómetro mujer y trabajo 2008-2009. *Serie de estudios Comunidad Mujer*, 5.
- Connolly, S. y Gregory, M.,** 2008. Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Choice in Britain 1991-2001. *The Economic Journal*, 118, F52-F76.
- Contreras, D. y Plaza, G.,** 2007. Participación laboral femenina en Chile. ¿Cuánto importan los factores culturales? *Serie Documentos de Trabajo*, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Dekker, R.,** 2008. Part-Time Work as a Transitional Phase? The Role of Preferences and Institutions in Germany, Great Britain and The Netherlands. *MPRA Paper* 8029.
- Eluchans, J.,** 2011. Impacto de la regulación sobre el trabajo de jornada parcial. Mimeo, Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica.
- Encina, J. y Martínez, C.,** 2009. Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: evidencia de Chile. *Serie Documentos de Trabajo* 303. Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Gregory, M. y Connolly, S.,** 2008. Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction. *The Economic Journal*, 118, F1-F7.
- INE,** 2011. Empleo trimestral. *Boletín de Indicadores Mensuales*, 150.
- Larrañaga, O.,** 2006. Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003. En Valenzuela, S., Tironi, E. y Scully, T., eds. *El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile*. Santiago: Taurus.
- López-Bóo, F., Madrigal, L. y Pagés, C.,** 2009. Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country. *Working Paper*, 664, Research Department, Inter-American Development Bank.
- López-Claros, A. y Zahidi, S.,** 2005. *Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap*. Suiza: World Economic Forum.
- Manning, A. y Petrongolo, B.,** 2008. The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal*, 118, F28-F51.
- Ministerio de Planificación,** 2009. *Mujeres, Encuesta Casen 2009*. Disponible en http://www.ministeriodesarrollo-social.gob.cl/casen2009/casen_mujeres_2009.pdf

Milosavljevic, V., 2007. *Estadísticas para la equidad de género, magnitudes y tendencias en América Latina*. Santiago: CEPAL-UNIFEM.

OECD, 2004. Policies To Increase Labour-Force Participation Of Women And Older Workers. Manuscrito entregado en el *Seminario Strengthening growth in an era of demographic change*, OECD Forum, May 12, 2004.

OECD, 2010. *Employment Outlook, Moving Beyond The Job Crisis*. OECD.

Perticará, M. y Bueno, I., 2009. Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. *Revista CEPAL*, 99, 133-149.

Politeia Soluciones Públicas, 2007. *Modificaciones al permiso pre y postnatal y extensión de cobertura de salas cunas y jardines infantiles para hijos e hijas de mujeres trabajadoras*. Informe Final.

Puentes, E. y Urzúa, S., 2010. La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. *Notas Técnicas*, IDB-TN-268, Inter-American Development Bank.

Rau, T., 2010. El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía Chilena*, 3 (1), 39-59.



CENTRO DE
**POLÍTICAS
PÚBLICAS UC**

www.politicaspUBLICAS.uc.cl
politicaspUBLICAS@uc.cl

SEDE CASA CENTRAL

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 324, piso 3, Santiago.
Teléfono (56-2) 354 6637.

SEDE LO CONTADOR

El Comendador 1916, Providencia.
Teléfono (56-2) 354 5658.

CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS UC

- Facultad de Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos • Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
- Facultad de Ciencias Sociales • Facultad de Derecho • Facultad de Educación
- Facultad de Historia, Geografía y Ciencia Política • Facultad de Ingeniería • Facultad de Medicina