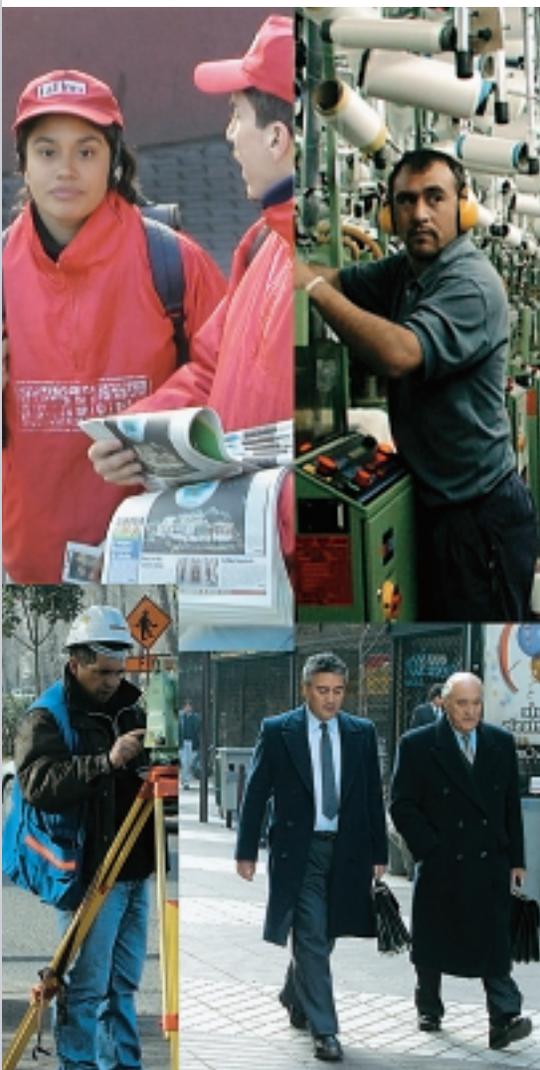


Temas Laborales

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Año 8
Nº 20
NOVIEMBRE
2002



Tema

La Trayectoria Laboral de las Personas, Un Aporte al Debate Sobre la Protección al Trabajo

Gráficos y Cuadros

Percepción Ciudadana de los Derechos Laborales

Agenda Laboral

Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado, Aprobó en general Proyecto de ley que Regula el Régimen de Subcontratación

Perspectiva

Consejos Regionales de Usuarios: Hacia Una Mejor Calidad de Servicio y Satisfacción al Usuario.



GOBIERNO DE CHILE

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

LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS PERSONAS, UN APOORTE AL DEBATE SOBRE LA PROTECCIÓN AL TRABAJO

Helia Henríquez Verónica Uribe-Echevarría.

Para qué conocer la historia laboral de las personas

La investigación sobre trayectoria laboral consiste en registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo, durante su vida o, más frecuentemente, durante un período determinado de ésta. Su principal propósito es obtener más precisión en el registro de los cambios que se suceden y, al mismo tiempo, expresarlos en una síntesis que dé cuenta del movimiento ocurrido en el conjunto del período.

Los rasgos específicos de las posiciones en el trabajo que se registren dependerán, en los diferentes estudios de trayectorias, de las valoraciones que estén en la raíz de estos estudios así como de los objetivos particulares que se persigan.

Así es como, los estudios de trayectorias laborales a menudo han formado parte de los análisis sobre movilidad y estratificación social, en cuya base está el interés por aportar precisión a la caracterización del orden democrático. En tal marco, se ha estimado que es significativo conocer el tránsito que hacen las personas a través de sus diferentes empleos, registrando, específicamente, los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen del trabajo y en la calidad de los empleos a los que sucesivamente van accediendo, pero sobre todo, la variación en el prestigio adscrito a las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos, y la calidad de vida que con ello van conquistando. La trayectoria laboral, descrita según estos elementos, ha sido un componente muy significativo para caracterizar la movilidad social de determinados grupos o segmentos de la población y para evaluar, en último término, la permeabilidad, la segmentación o los rasgos estamentales del propio sistema de estratificación en una u otra sociedad.

Pero hoy, más que los impedimentos para el ascenso social a través del trabajo -y la insuficiencia en el orden democrático que ello significa- la gravedad está en la crisis de protección que experimenta el trabajo, una crisis básica, elemental, que

radica en la imposibilidad de asegurar los estándares que fueran acordados socialmente para el desempeño del trabajo y que, resguardados por medio de la institucionalidad y la práctica cotidiana, fueron valorados por largo tiempo como conquista de la humanidad. En la expresión de la Organización Internacional del Trabajo, “Una tendencia que es un común denominador de los cambios recientes en las relaciones de trabajo, cualquiera que sean los factores específicos que les hayan dado origen es, en general, el aumento de la precariedad en el empleo y la reducción de la protección de los trabajadores” (OIT, 2000)¹.

La protección al trabajo consistía en un particular sistema de tutelas que integraba la constelación de factores propia del orden productivo laboral de raíz fordiana, que tuvo vigencia durante gran parte del siglo veinte. Cuando éste perdió firmeza, los factores productivos, articulados con mayor laxitud, pasaron a organizarse en combinaciones distintas, más efímeras, que se arman y se desvanecen, en una dinámica en que el cambio se hace más frecuente. En este mundo de lo aleatorio, también se hace azaroso el trabajo protegido.

En un contexto en que la movilidad es un carácter clave, captar precisamente los rasgos de lo cambiante, de lo fugaz, se ha vuelto un objetivo central, no fácil de alcanzar, al cual se aporta de distintas formas, con metodologías diversas. Entre éstas, los estudios de trayectorias laborales, aparecen muy pertinentes, en cuanto enfatizan precisamente la captación del cambio, de lo móvil. Al mostrar, en efecto, la evolución de la posición laboral de los individuos, contribuyen a desentrañar la dinámica del mercado laboral, manteniendo sobre éste una mirada constante, sostenida durante todo un período. La información que generan es útil a las estrategias para adecuar mejor la oferta y la demanda de empleo y disminuir los desajustes de mercado que provocan desempleo; proveen de nuevas orientaciones para actuar con mayores certezas en la formación y capacitación, en los programas de orientación para el empleo, en la definición de intermediaciones que faciliten los ajustes y en diversas otras políticas.

¹ “Reunión de expertos sobre los trabajadores en situaciones en las cuales necesitan protección”, OIT, Ginebra, 2000.

La prioridad que se reconoce a las políticas para disminuir la pobreza, ha estimulado estudios cualitativos sobre trayectoria laboral en sectores pobres de la población, en los cuales las posibilidades y dificultades para acceder y movilizarse dentro del mercado laboral se han asociado a la permanencia o remoción de la situación de pobreza ².

Las historias personales para mejorar la visión de la protección al trabajo

El enfoque de la trayectoria laboral no ha sido utilizado para mejor describir el nivel de protección con que los trabajadores cuentan a lo largo de su vida, aunque éste sea, como ya se señaló, un tema tan central en el actual panorama de incertidumbre y movimiento, con deterioro en la protección al trabajo. Este diagnóstico, indiscutible hoy en día, ha conseguido dar cuenta de pérdidas y restricciones de derechos específicos en diferentes sectores de trabajadores, pero la acumulación es aún insuficiente y se valoran los esfuerzos por obtener mayor evidencia.

Con esta expectativa, la Dirección del Trabajo viene desarrollando un estudio sobre trayectorias laborales para mostrar las variaciones de protección asociadas a las sucesivas formas de inserción laboral que experimentan las personas. Se busca estimar, pues, el efecto que la mayor inestabilidad tiene sobre la protección laboral que detentan los trabajadores. Es una investigación que se enmarca en las preocupaciones sobre el desajuste en el sistema de protección al trabajo que va asociado a la pérdida de certidumbre y estabilidad del orden laboral, con el propósito más específico de evaluar cómo funciona este sistema en un contexto en que la movilidad es alta.

Al multiplicarse los empleos temporales o de tiempo parcial -la forma de flexibilidad más recurrente- aumenta el riesgo de desempleo y de subempleo. Del mismo modo, con la expansión de nuevas y antiguas modalidades no típicas de empleo, aumenta la posibilidad de estar excluido de la tutela laboral típica. En otros términos, en un contexto productivo en que las concepciones y prácticas de flexibilidad constituyen uno de sus fundamentos, la desprotección del trabajo es un riesgo que se ha hecho más frecuente y se ha masificado. Al respecto es acertada la

expresión “todos precarios”, para describir este panorama: “nos sabemos, nos sentimos, nos aprehendemos a *cada uno de nosotros* como desempleado en potencia, subempleado en potencia, precario, temporario, de tiempo parcial en potencia” (Gorz, 1998) ³.

Esta preocupación es reconocida en algunos estudios desarrollados en otros países en los últimos años. Así, “*la mejor comprensión del proceso de intenso tránsito ocupacional, consecuencia de la inestabilidad de los vínculos en el mercado formal, que parece caracterizar la presente década*”, es señalado como objetivo de una investigación sobre trayectorias laborales de la Universidad de Sao Paulo (Araujo, 1999). Orientaciones similares aparecen expresadas en el estudio de la Universidad Nacional de General Sarmiento: “*A partir de principios de los años noventa se produjeron modificaciones importantes en el comportamiento del mercado de trabajo urbano argentino. La desocupación abierta se elevaba marcadamente y se profundiza la precarización de las ocupaciones... Una de las consecuencias que generalmente tiene un proceso de esta naturaleza es el crecimiento de la inestabilidad ocupacional debido, en buena medida, a la mayor presencia de puestos de corta duración, uno de los atributos de los empleos precarios. Las personas en edad activa experimentan mayor cantidad de transiciones entre la ocupación y la desocupación (y/o inactividad) y/o entre puestos de trabajo*” (Beccaria, 2000).

La mejor comprensión del crítico panorama de deterioro en la protección al trabajo, contribuirá al cambio en las valoraciones sobre el orden social que de a poco parece abrirse paso. En efecto, se ha fortalecido la convicción de que la reducción de la desigualdad es prioritaria para la estabilidad de las sociedades -y por ende para la economía del país- y que es también garantía de productividad en el nivel microeconómico. Por otra parte, la decepción provocada por las promesas incumplidas, sobre redistribución económica, que hizo el liberalismo de los años recientes, está revitalizando la ética del trabajo, y vuelve a exigirse a la sociedad preocupación por el trabajador. Este contexto impulsa a buscar nuevas fórmulas que, reconociendo los requerimientos que hace la producción, incluya el objetivo de alcanzar mayor equidad ⁴. Al respecto, no puede desatenderse la lúcida concepción de la OIT sobre el trabajo decente:

² En Chile se pueden citar las investigaciones de Espinoza y Cantero y la de Márquez, entre otras. La primera señala como objetivo “...contribuir a la comprensión de los procesos de generación de la desigualdad insertando el análisis de superación de la pobreza en el marco más amplio de los estudios de movilidad social...”

³ Reitera la idea al referirse a la “intelectualidad de masa”, propia de las sociedades actuales: “...las capacidades y las aptitudes puestas en obra en el trabajo son lo más común que hay, son intelectualidad de masa: de manera que *todos y todas son a la vez trabajadores potenciales y desempleados en potencia*” (Gorz, 1998, pág. 52).

⁴ Organismos que representan al sector empresarial vienen expresando preocupaciones de este tipo. Según cita el documento *Trabajo Decente*, de la OIT, al organizador del Foro Económico Mundial de Davos: “las fuerzas de los mercados financieros parecen haber enloquecido, humillando a los gobiernos, reduciendo el poder de los sindicatos y de otros agentes de la sociedad civil y creando una sensación de vulnerabilidad extrema para unos individuos que se enfrentan con unas fuerzas que los desbordan”.

“...un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos”.

La argumentación expuesta asocia las trayectorias laborales más móviles, a la forma de participación de la fuerza de trabajo, en permanente adaptación a estrategias empresariales que la expulsan y la incorporan una y otra vez bajo modalidades que aceptan mucha diversidad, y a una estructura, en definitiva, con empleo más flexible y más precario en que las opciones de calidad y estabilidad están restringidas. Junto a ello, algunos autores han destacado un fundamento de distinto tipo para explicar la intensificación de la rotación laboral: la mayor valorización de la independencia en el trabajo, de la libertad frente a la sujeción que debe sufrir el asalariado haría más frecuente y repetida la opción del empleo por cuenta propia, del emprendimiento, de la aventura. Hay aquí una actitud positiva hacia el cambio “de aquéllas y aquéllos que, en lugar de sufrir la condición siempre provisoria que se les impone, intentan convertirla en el medio de su autoafirmación y de una vida más rica, libre y solidaria. Son los “héroes oscuros de la precariedad”, los “pioneros del tiempo elegido”...”(Gorz, 1999)⁵. En el mismo sentido, otro autor señala: “La movilidad no es siempre sinónimo de precariedad... Las trayectorias de profesionales caracterizadas por cambios frecuentes de empleo no se reducen a la precariedad sufrida como efecto de la desestructuración del mercado de trabajo. Puede tratarse también de jóvenes que exploran su camino...”(Castel, 1997).

Qué aporta el enfoque de las trayectorias

Las mediciones que habitualmente se efectúan para dar cuenta del empleo, consisten en encuestas que proporcionan información para el conjunto de la población o para sectores o subconjuntos de ella. Incluyen un número no despreciable de dimensiones e indicadores, con los que se ha ido acumulando un conocimiento bastante detallado sobre el empleo y las condiciones en que se trabaja. Se trata de encuestas de hogares, que son similares en diversos países; pero también se suele hacer en las empresas, registros de empleo y de condiciones de trabajo.

Muchas de estas mediciones son periódicas, de acuerdo a su propósito de ir captando las variaciones en las diferentes dimensiones del empleo a través del tiempo. Pero aun así, no dan

cuenta de los cambios sucesivos que efectúa cada individuo en períodos prolongados. No tienen como objetivo captar este trayecto individual en el tiempo, sino entregar cortes periódicos, fotografías del conjunto de la población o de subconjuntos diversos en momentos sucesivos.

Con este diseño, la información que estas encuestas entregan es el resultado “neto” de una dinámica que es mucho más intensa y múltiple y que en su mayor parte queda oculta porque los innumerables movimientos en el interior de la población se compensan entre sí y desaparecen del registro, de la cuenta final que se da. El interés de estas mediciones es mostrar la dirección, el ritmo, la magnitud del cambio del conjunto, sin incluir las particularidades de los procesos individuales.

El enfoque de la trayectoria es diferente; permite ensanchar la visión del movimiento que experimenta el mercado laboral, más allá de lo que las mediciones conocidas proporcionan. En efecto, se incluye como dato del individuo -de la unidad de información y análisis- el hecho de la continuidad o cambio de posición en cada variable. Con este registro es posible analizar las características que estos cambios van teniendo, como la dirección, la intensidad u otra, y al relacionar una con otra las posiciones que se van ocupando, se construye la historia, también como dato individual. Y ésta sí es una información nueva, que las encuestas habituales no entregan. A través de un ejemplo es, quizás, mejor apreciada su significación. En su nivel global, en su magnitud, el empleo asalariado y el independiente pueden mantener el mismo valor en dos mediciones sucesivas y, sin embargo, existir un fuerte movimiento de asalariados hacia independientes y viceversa. Estos cambios, al compensarse, desaparecen de la información que finalmente se da, o bien alcanzan valores mínimos. Si, por ejemplo, el interés estuviera radicado en evaluar un programa de impulso a la microempresa, el dato sobre desplazamiento de asalariados a microempresarios, relevante para los objetivos específicos, va a quedar oculto, a pesar de haberse producido realmente.

En otros términos, en el análisis de la trayectoria laboral se consideran dos variables particulares: a) una es el hecho mismo del cambio en cada sujeto, que cobra interés como parte del diagnóstico y luego, b) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia. Este es, en esencia, el “enfoque de la trayectoria”.

El requerimiento por conocer la trayectoria laboral ha aparecido

⁵ Encuestas en diferentes países del primer mundo han mostrado esta actitud en trabajadores jóvenes. Para USA, el 58% de jóvenes entre 18 y 29 años señaló en 1990 “no vale la pena ejercer, salvo muy temporariamente un job que no te satisface”. Se señalan estudios similares en Alemania, Canadá, Gran Bretaña y Países Bajos. La perspectiva de una carrera en un empleo de tiempo completo repugna a muchos (Gorz, 1998, págs70-71).

asociado, en el último tiempo, a los derechos de la seguridad social. En este caso, el acceso de cada individuo a un derecho, como es una pensión, dependerá del análisis conjunto de las posiciones que ocupó durante la totalidad de la vida laboral. Pero, más allá de la utilidad práctica para cálculos de este tipo, la evaluación de los sistemas de seguridad social -que es hoy una preocupación universal- reclama un conocimiento preciso de las trayectorias ocupacionales de los trabajadores, en un contexto en que es alta la movilidad y amplia la diversidad de participación en el sistema de seguridad.

El conocimiento de la trayectoria laboral es relevante también para el ejercicio de otros derechos y útil para diseñar o evaluar políticas laborales en distintos ámbitos. Así, la formación y capacitación de la fuerza de trabajo -política que genera altas expectativas y que ha concitado muchos esfuerzos y recursos- vincula su éxito al hecho que la trayectoria de los individuos exprese los mejoramientos de empleo esperados. Requiere, entonces, conocer cómo se despliega este impacto en el nivel del individuo y no sólo el efecto sumado, sintético y neto en el conjunto o subconjuntos de la población. Por el carácter de las modificaciones que impulsa requiere, también, que la información se refiera a un período prolongado de tiempo.

La caracterización del sistema de relaciones laborales, en vistas a definir políticas que ayuden a consolidar su carácter colectivo, es otro tema que ganaría en precisión si integra alguna información de las trayectorias laborales individuales, como es, por ejemplo, la experiencia de acción colectiva u otros aspectos del perfil de los actores. La distribución de los trabajadores según el número de veces que participaron en una organización sindical o las que participaron en una contratación colectiva, sería un dato que enriquecería el diagnóstico usual de la eficacia de los derechos colectivos.

Estas situaciones, señaladas a modo de ejemplo, ilustran sobre el aporte que el enfoque de las trayectorias laborales puede hacer al diagnóstico de la protección al trabajo en la actualidad. Para la Dirección del Trabajo, la pérdida de protección al trabajo ha sido una de sus preocupaciones centrales a la que dedica múltiples esfuerzos, entre los cuales está la investigación en curso sobre trayectorias laborales. En el presente artículo se

explicitan las coordenadas del estudio y se entregan algunos de sus resultados que dan cuenta del grado de movilidad con que opera el mercado laboral en el país.

El desafío de capturar la trayectoria laboral de las personas

La trayectoria ocupacional y la movilidad en el mercado de trabajo, no son situaciones fáciles de registrar. Como se mencionó, los datos estadísticos que dan cuenta del empleo en el país presentan serias limitaciones para ser analizados con esta perspectiva. Por otra parte, no existen, como en otros países, registros administrativos de trabajadores, en alguna instancia estatal, en los que se vaya consignando cada empleo al que se accede y sus características principales, ni tienen las empresas obligación de informar las modificaciones que realizan en su planta de trabajadores⁶. Por los recursos que implica y las particulares dificultades metodológicas, tampoco es fácil desarrollar estudios empíricos sobre historias laborales. Todo ello explica la escasez de investigación en este tema. En tal panorama, idear y diseñar una metodología capaz de recoger la trayectoria laboral de las personas durante un cierto período de tiempo y a un costo razonable es, pues, el desafío inicial.

Los estudios que se han realizado en Chile sobre movilidad laboral han tenido carácter cualitativo⁷, basados en un número reducido de entrevistas en profundidad. Aun cuando poseen gran interés para la identificación de patrones de inserción y comportamiento en el mercado laboral, no permiten cuantificar la movilidad que existe ni obtener datos sobre trayectorias con representatividad estadística que sirvan como base para el diseño de políticas laborales.

En la investigación de la Dirección del Trabajo, para registrar las trayectorias ocupacionales y a través de ellas la movilidad existente en el mercado de trabajo, se recurrió a las dos formas típicas de llegar a la información, esto es al análisis de datos secundarios y a la recolección de información primaria. El diseño de una metodología adecuada para el registro de las trayectorias no fue una tarea menor debido, especialmente, a las serias limitaciones que para este objetivo presentan los datos disponibles. Las opciones que se hicieron fueron muy discutidas

⁶ Un estudio brasileño sobre movilidad laboral se basó justamente en este tipo de registros; un catastro general de redundantes: diferencias de género nos padroes de mobilidade no trabalho industrial no Brasil dos anos 90”, Departamento de Sociología, Universidad de Sao Pablo, 1999. Presentado en el Taller: “Las Transformaciones del Trabajo. Género, flexibilización e inserción laboral femenina”, Centro de Estudios de la Mujer, CEM, Santiago, Noviembre 1999.

⁷ Ver Araujo, K., Guzmán, V. y Mauro, A. “Trayectorias Laborales de Mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo”. Ediciones Centro de Estudios de la Mujer, CEM. Canteros, E. y Espinoza, V. “Contactos sociales y carreras laborales en hogares chilenos de escasos recursos”. En Proposiciones N° 32, El Trabajo en Chile: aportes desde la investigación, Sur Ediciones, 2001.

y validadas después de una fase piloto⁸. La estrategia metodológica integró técnicas diversas en una fórmula innovadora, que este artículo expone para motivar su evaluación y hacer presente la necesidad de responder a los requerimientos que exigen levantamientos longitudinales.

● *Procesamiento especial de datos secundarios*

La primera metodología consistió en utilizar información existente, haciéndole preguntas nuevas y procesándola a la luz de un problema que es diferente. En concreto, consistió en procesar, de manera distinta a la oficial, algunos datos secundarios sobre empleo, específicamente los que arroja la Encuesta de Empleo, del Instituto Nacional de Estadísticas. Esta información permite recuperar la situación ocupacional de cada individuo, hacia atrás, durante un período determinado, conformándose así su trayectoria laboral. Una razón importante para utilizar esta encuesta fue su cobertura nacional.

Se consignaron los cambios que experimentan las personas en relación con dos variables: la “condición de actividad” y la “categoría ocupacional”. Se ha estimado que el tránsito entre las diversas posiciones que incluye cada una de estas variables, produce efectos en el nivel o el tipo de protección con que se cuenta. Es indudable la significación que para este tema tiene la condición de actividad; el tránsito que hacen las personas entre ocupado, desempleado o inactivo es, para este estudio, una dimensión importante de la movilidad. Igualmente significativa es la categoría ocupacional en que se ubica, especialmente si es dependiente o independiente -en las diversas modalidades que contempla la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)- ya que precisamente, esta diferenciación básica de la forma de insertarse en la producción, es la que definió la protección histórica al trabajo. Aunque la transformación que han tenido en los últimos años estas dos categorías básicas de empleo no se ha incorporado adecuadamente en la ENE, el tránsito que hacen las personas por las distintas posiciones que incluyen, permite conclusiones sobre la evolución de la protección con que desempeñan su trabajo.

Para el análisis de estos datos de la ENE se diseñaron dos “estrategias de procesamiento de la información”. La primera, consistió en examinar la movilidad laboral que experimentan las personas entre dos mediciones consecutivas que, en el caso de la ENE, distan en tres meses; se obtiene, pues, la movilidad observada entre dos trimestres contiguos.

Al contar con este tipo de información, se pueden analizar los cambios reales de estructura, que no son posibles de detectar si sólo se evalúan márgenes de cifras y no flujos. Este procesamiento se efectuó para un período de 5 años, comprendido entre 1996 y el año 2000, analizando la movilidad laboral que experimentan las personas de un trimestre al siguiente.

Esta estrategia de procesamiento permitió entonces obtener la “magnitud de la movilidad”⁹ que se produce trimestre a trimestre, en las variables que interesan, analizando su comportamiento dentro de cada año y también durante el período seleccionado, interpretando sus variaciones a la luz de los efectos que sobre ella (la movilidad) tiene el escenario económico global y las variables exógenas que circundan el mercado laboral.

La segunda estrategia permitió recoger la movilidad experimentada durante un período más largo, 18 meses hacia atrás. Consistió en reconstruir la trayectoria laboral de las personas recuperando todas las mediciones trimestrales de las que cada persona fue objeto durante los seis trimestres en que permanece integrando la muestra de la ENE.

El tiempo considerado permite, en este último caso, hablar más propiamente de “trayectoria laboral” y no sólo de movilidad, como en la estrategia anterior. Ya que se cuenta con el flujo del individuo en el mercado del trabajo, identificando los estados en los cuales se puede encontrar respecto de las variables en estudio. Esta estrategia permite entonces dar cuenta, no sólo de la “magnitud” de la movilidad, sino también de la “intensidad” con que se produce, medida a través del número de cambios experimentados durante los seis registros que se tienen. Además, al contar con sucesivas mediciones en un período determinado, se hace posible cualificar las trayectorias de trabajo en función de la calidad de los empleos y del nivel de protección con que éstos se desempeñan.

Hay que tener en cuenta que debido al breve tiempo considerado, no debe dársele al análisis de la calidad de la trayectoria un sentido de “carrera” ocupacional; los mejoramientos o deterioros en la protección no deben evaluarse considerando que la primera y la última medición son puntos de partida y de llegada; al tiempo se le atribuye aquí un carácter plano, o aun circular. Así, lo que se evalúa es la combinatoria entre ocupación y desocupación y entre distintas categorías ocupacionales en el período considerado, lo que puede dar una cierta idea de distintos grados de protección o de diferente “calidad” de la trayectoria.

⁸ Las metodologías diseñadas fueron concebidas en una primera fase como experimentales. Sin embargo, en el transcurso de la investigación fueron sometidas a la evaluación de expertos nacionales y extranjeros, quienes validaron los distintos procedimientos utilizados (Taller Metodológico: Medición de la Trayectoria Laboral de las Personas, Dirección del Trabajo, 2001 contrataciones y despidos en las empresas que lleva el Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil. Araujo, N. “Laboriosas , mas).

⁹ Medida en términos de la proporción de personas en edad de trabajar que experimenta cambios en alguna de las variables consideradas.

En definitiva, a través del análisis de los datos proporcionados por la ENE, por tanto ya recogidos y clasificados, se logró, efectivamente una estimación cuantitativa de la movilidad de las personas y una evaluación de la calidad de las historias laborales para un período de tiempo determinado. (Para más detalle de ambas estrategias ver recuadro).

● *Levantamiento de información primaria*

La segunda metodología, también de carácter cuantitativo, consistió en buscar información primaria, diseñando y aplicando un módulo especial para captar la trayectoria laboral de las personas, que se incluyó en una encuesta que aplicó la Unidad de Encuestas del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, con el fin de registrar y caracterizar con mayor precisión las nuevas modalidades de empleo, en septiembre de 1999. La cobertura de esta fuente de información abarca sólo al Gran Santiago.

El instrumento utilizado fue la misma encuesta principal en la

que, a las preguntas sobre el empleo actual, se sumaron otras que interrogaban sobre las ocupaciones inmediatamente anteriores, específicamente sobre los últimos tres empleos, con lo que podían reconstruirse las trayectorias incluyendo los períodos de empleo, desempleo e inactividad de las personas.

Los empleos anteriores fueron caracterizados a través de los mismos rasgos que describían el empleo actual, incorporándose un mayor número de variables que revelan calidad y nivel de protección al trabajo, como el tipo de contrato, la cotización previsional y el nivel de ingreso, entre otras. La posibilidad de relacionar la información del módulo específico de trayectoria con la que arroja la encuesta principal, que incluye un número alto de variables, es también una gran ventaja del formato.

Por otra parte, el contar con un lapso de tiempo mayor, hace más pertinente evaluar la dirección de los cambios experimentados y se puede hablar con más propiedad que la vida ocupacional de las personas va ganando o perdiendo calidad con estos cambios.

Procesamiento especial de datos secundarios

Primera estrategia: Matrices de transición

La primera forma de procesar los datos de la ENE consistió en recuperar, hacia atrás, los registros de las personas que permanecen integrando la muestra en dos trimestres consecutivos, para luego ir analizando la movilidad laboral que se produce tomando los trimestres de dos en dos. Este método consiste en elaborar matrices de transición entre dos mediciones (T) y (T+1) que, en el caso de la ENE, se efectúan trimestralmente. Se trata entonces de unir a cada persona en el período (T) con el período (T+1) y construir tabulaciones de doble entrada que den cuenta del flujo de los individuos, y que permitan consignar los cambios que experimentan entre ambas mediciones, respecto de las variables que interesan.

Se seleccionó un período de 5 años (1996 - 2000), en el cual el análisis se haría tomando los trimestres de dos en dos. La selección del período se hizo considerando la posibilidad de contar con las mediciones más actuales de la ENE al momento de iniciarse el procesamiento y con un cierto lapso de tiempo hacia atrás que permitiera aislar y también dar cuenta de los efectos de la crisis económica.

Evidentemente, se deseaba hacer inferencia sobre la población total, luego se realizó el seguimiento de la población intentando contar con el mayor número de secciones de la muestra posible. Puesto que la muestra cuenta con una rotación de secciones, que tiene como finalidad mantenerla actualizada y evitar el cansancio de los informantes, se trabajó sobre el 83,4% de la muestra de viviendas, que es la parte que se mantiene de un trimestre a otro. En cada medición se renueva 1/6 de hogares, lo cual permite rotar la totalidad de la muestra en un período de 18 meses.

Segunda estrategia: Los modelos de comportamiento

Esta segunda estrategia de procesamiento busca estudiar un modelo de comportamiento de la movilidad laboral para el máximo de períodos con que la encuesta operativamente permite contar. Es decir, consistió en reconstruir la trayectoria laboral de las personas recuperando todas las mediciones trimestrales de las que fueron objeto durante un año y medio (6 trimestres), que corresponde al tiempo máximo en que una persona permanece integrando la muestra de la ENE. Se obtiene, así, la trayectoria laboral de las personas, considerando las seis mediciones trimestrales de que fueron objeto durante los 18 meses, desde que entraron hasta que salieron de la muestra.

Una insuficiencia de este procedimiento es que no es posible realizar el análisis para la totalidad de la muestra, por lo que no se tiene representatividad estadística. Al cabo de 6 trimestres y debido a la rotación que experimenta la muestra, sólo permanecen integrándola 1/6 de las secciones que la componen. Existió, sin embargo, la posibilidad de sortear esta limitación efectuando una agregación de seis períodos de un año y medio consecutivos, dentro de cada uno de los cuales se efectuó el seguimiento de la sección de la muestra que permanece durante los 18 meses.

Este procedimiento se denominó “colapsar los seis períodos de año y medio”, lo que permitió aumentar el tamaño muestral a un 100 por ciento, con la salvedad de que las trayectorias que se recuperan no corresponden al mismo período de 18 meses, sino que se distribuyen de manera consecutiva dentro de un lapso de 2 años 9 meses, avanzando un trimestre cada vez. Los seguimientos se efectuaron tomando como trimestre de inicio abril-junio de 1998 y avanzando un trimestre cada vez hasta julio-septiembre de 1999.

Como se consideran en conjunto trayectorias que se distancian en un trimestre cada vez, se requería que el período fuera en sí mismo lo más homogéneo posible en términos de las características que circundan el mercado de trabajo, que no existieran alteraciones importantes en el escenario económico del país, ya que las trayectorias se analizan como si correspondieran a igual lapso de 18 meses. El período considerado corresponde a aquél en que comienzan a reflejarse los efectos de la crisis económica.

Cuanta movilidad presenta el mercado de trabajo chileno

La movilidad laboral se registró operacionalmente a través de los cambios que ha tenido cada trabajador, ya sea en la condición de actividad o en la categoría ocupacional. Esta medición arroja el número de trabajadores que se han movido, es decir indica qué *magnitud* ha alcanzado la movilidad. Y luego, el número de cambios indica la *intensidad* o velocidad con que se produce la movilidad en cada trayectoria.

Se utilizó el concepto de *movilidad en la condición de actividad* para determinar las transiciones entre la ocupación, la desocupación y la inactividad. Como *movilidad en la categoría ocupacional* se identifican las transiciones registradas entre las posiciones de empleador, cuenta propia, asalariado privado, asalariado público, personal de servicio y familiar no remunerado. Se entiende por *movilidad general* el conjunto de las transiciones en las dos variables anteriores.

A continuación se analiza el comportamiento de estos indicadores en el período 1996-2000, utilizando los datos de la ENE que registran la movilidad que se produce en dos trimestres consecutivos. Para cada año la cifra que aparece representa el promedio de los cambios observados entre dos trimestres contiguos, como porcentaje sobre la población en edad de trabajar.

El cuadro muestra una movilidad considerable: entre un trimestre y el siguiente, el 14 por ciento de la población en edad de trabajar se mueve de su condición de actividad o de categoría ocupacional. Esto significa que, en promedio, casi 1 millón y medio de personas modifican, cada tres meses, su situación laboral, transitando entre las situaciones de ocupación,

Magnitud de la movilidad general, por condición de actividad y por categoría ocupacional, trimestre a trimestre, en porcentajes sobre la PET, 1996-2000

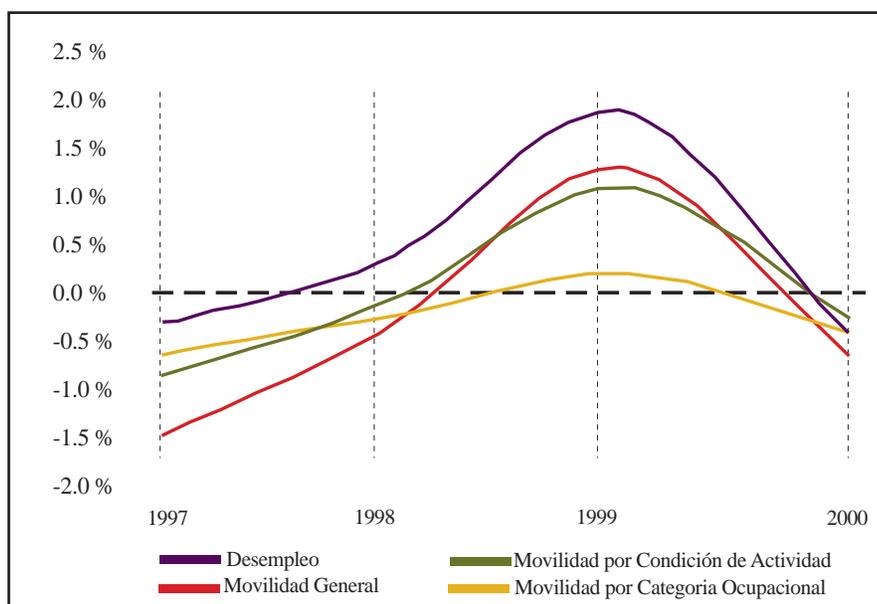
Años	Movilidad general	Movilidad en la condición de actividad	Movilidad en la categoría ocupacional
1996	14,8	9,4	5,4
1997	13,4	8,6	4,8
1998	13,0	8,5	4,6
1999	14,3	9,6	4,8
2000	13,7	9,3	4,4
Promedio período	13,8	9,1	4,8
Nº de personas promedio	1.457.906	956.755	501.151
% sobre el total	100	65,6	34,4

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 1996-2000.

desocupación e inactividad, o bien, permanecen ocupados, pero cambian la categoría ocupacional en la que se situaban. Como se aprecia, en todos los años considerados, hay más movimientos en la condición de actividad que cambios entre distintas categorías ocupacionales. Los primeros representan el 66 por ciento de la movilidad general.

En el gráfico siguiente, se presentan los diferentes indicadores de movilidad laboral señalados y se contrastan con la evolución del desempleo abierto registrado en el período. En todos los casos se trata de los cambios promedios anuales observados en las tasas de participación de cada una de las variables seleccionadas respecto de la población en edad de trabajar, medidos como puntos de porcentaje.

Desempleo y Movilidad Laboral (Variación en puntos Porcentuales)



Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 1996-2000.

Se aprecia que la evolución de la movilidad laboral general se presenta estrechamente asociada con los cambios en el desempleo durante el período considerado. Este comportamiento se replica tanto en la condición de actividad como en la categoría ocupacional. Es decir, los aumentos en la tasa de desempleo abierto tienen asociados flujos crecientes tanto de personas que transitan entre la inactividad y la fuerza de trabajo y entre los componentes de ésta última, como entre las distintas categorías ocupacionales. En contrapartida, caídas en la tasa de desocupación se asocian con disminuciones en los flujos de ambos tipo de transiciones.

El alto nivel de movilidad se aprecia mejor si se consideran registros durante un lapso de tiempo mayor. En efecto, en un año y medio, la movilidad llegó al 54 por ciento. Es decir, más de la mitad de las personas en edad de trabajar transitó entre las situaciones de ocupación, desocupación e inactividad, o se

movió a una categoría ocupacional distinta¹⁰, o cambió en ambas variables. Por otro lado, poco menos de la mitad de la población de 15 años y más, el 46 por ciento, se mantuvo inmóvil entre la primera y la última medición.

Magnitud de la movilidad en la condición de actividad y en la categoría ocupacional, en porcentajes sobre la PET y la FT, 18 meses

Cambios de condición de actividad y de categoría ocupacional	Porcentaje sobre la PET	Porcentaje sobre la FT
Permanecieron inmóviles	46,4	22,1
Experimentaron cambios	53,6	77,9
Cambiaron sólo de categoría ocupacional	13,9	20,2
Cambiaron sólo de condición de actividad	28,1	40,9
Cambiaron de categoría y de condición	11,5	16,8
Total	100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses.

Los cambios que realizaron las personas no fueron del mismo tipo: el 14 por ciento de todos los incluidos en el estudio, siempre estuvo ocupado, pero se movió de categoría ocupacional; el 28 por ciento estuvo siempre en la misma categoría ocupacional pero fue, en un trimestre al menos, desocupado o inactivo; y el 12 por ciento cambió tanto de categoría ocupacional como de condición de actividad. Es decir, la movilidad por condición de actividad en el período fue más alta; alcanzó al 40 por ciento de los encuestados, mientras la que se produjo en la categoría ocupacional fue inferior, afectando al 25 por ciento de las personas¹¹.

La movilidad señalada fue calculada sobre el total de la población en edad de trabajar, es decir, incluyendo a todos los inactivos, entre los cuales un sector apreciable, pero difícil de dimensionar, es inactivo estable y permanece siempre o por largos períodos fuera de la fuerza de trabajo. El 31 por ciento de la población del estudio se mantuvo inactivo durante las seis mediciones consideradas y, por lo tanto, no constituye sujeto de cambio al no participar, durante todo este tiempo, de la población económicamente activa.

Si se excluye del análisis a este segmento, y se incluye sólo a los que al menos en uno de los trimestres integraron la fuerza de trabajo, la movilidad es calculada con mayor precisión. Hecho así, mostró un valor considerablemente más alto: alcanzó al 78 por ciento de la fuerza de trabajo. En otros términos, la gran mayoría de las personas transitó por diferentes posiciones de condición de actividad o de categoría ocupacional, mientras que sólo un quinto de la población económicamente activa permaneció inmóvil durante los 18 meses. También para la fuerza de trabajo la movilidad en la condición de actividad (58 por ciento) es mayor que la registrada en la de categoría ocupacional (37 por ciento).

Estos datos, que muestran una movilidad de magnitud apreciable, cobran nuevo sentido cuando se los analiza desagregados según el sexo de los trabajadores, ya que las diferencias entre ambos son significativas. La inclusión de quienes se mantuvieron inactivos durante todo el período, proporción que alcanza al 50 por ciento de las mujeres, explica que ellas muestren una estabilidad tan alta: casi el 60 por ciento permaneció sin cambios en las posiciones ocupacionales consideradas. Los hombres inmóviles, en cambio, fueron un poco más de un tercio, pero de ellos, sólo el 14 por ciento permaneció fuera de la fuerza de trabajo durante las seis mediciones. Entonces, al considerar

Magnitud de la movilidad en la condición de actividad y en la categoría ocupacional, en porcentajes sobre la PET y la FT, según sexo, 18 meses

Cambios de condición de actividad y de categoría ocupacional	Porcentaje sobre la PET		Porcentaje sobre la FT	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Permanecieron inmóviles	36,6	57,1	26,0	14,8
Experimentaron cambios	63,4	42,9	74,0	85,2
Cambiaron sólo de categoría ocupacional	22,9	4,2	26,7	8,4
Cambiaron sólo de condición de actividad	24,4	32,1	28,5	63,9
Cambiaron de categoría y de condición	16,2	6,5	18,8	12,9
Total	100	100	100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses.

sólo la fuerza de trabajo, el panorama cambió: la movilidad de las mujeres fue mayor que la de los hombres, llegando al 85 por ciento. Los hombres que integraron la fuerza de trabajo

¹⁰ En esta segunda estrategia se modificó y afinó la clasificación de las categorías en la ocupación, ya que a partir de ella se pueden realizar análisis de la calidad de la trayectoria. Así, las categorías aquí consideradas fueron: empleadores de empresas de hasta 9 trabajadores, empleadores de empresas de 10 y más trabajadores, trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos, trabajadores por cuenta propia de nula o baja calificación, asalariados de empresas de hasta 9 trabajadores, asalariados de empresas de 10 y más trabajadores, personal de servicio y FNR.

¹¹ La movilidad en la condición de actividad, incluye a los sujetos que se mueven sólo en esta variable y a los que se mueven en ésta y al mismo tiempo en la categoría ocupacional. Por su parte, la movilidad según la categoría ocupacional se registra de la misma forma, sumando a las personas que cambian en esta variable y aquellas que se mueven en ambas simultáneamente.

en el período, presentaron una movilidad menor, que afectó al 74 por ciento de ellos.

Como se aprecia, la movilidad de las mujeres se da principalmente en la condición de actividad, es decir, se atienen más frecuentemente a un patrón de participación laboral discontinuo que a uno de cambios entre distintas posiciones en la ocupación. Por el contrario, los hombres que salen y se reintegran a la ocupación representan una proporción mucho menor; fueron el 47 por ciento en esta medición. Las mujeres, en cambio, alcanzaron al 77 por ciento.

Los seis registros recuperados permiten examinar cuán intensa es la movilidad de las personas a través de la frecuencia con que realizan cambios. Los datos muestran que independientemente del tipo de cambio experimentado, fueron pocas las personas que se movieron una sola vez en el período; sólo el 10 por ciento del total de encuestados hizo un cambio a otra categoría ocupacional o bien salió de la ocupación en uno de los trimestres. La mayoría, el 43 por ciento, cambió dos o más veces. Cuando se consideró sólo la fuerza de trabajo, apareció cuán intensa fue realmente la movilidad: el 63 por ciento de la población económicamente activa experimentó más de un cambio durante los 18 meses. Desagregados los datos por sexo, se observó que el 67 por ciento de las mujeres que integraron la fuerza de trabajo al menos una vez en los 18 meses considerados, experimentó más de un cambio, mientras para los hombres este porcentaje fue inferior, alcanzando al 61 por ciento.

Intensidad de la movilidad en la condición de actividad y en la categoría ocupacional, en porcentajes sobre la PET y la FT, 18 meses

Cambios de condición de actividad y de categoría ocupacional	Porcentaje sobre la PET	Porcentaje sobre la FT
Permanecieron inmóviles	46,4	22,1
Experimentaron cambios	53,6	77,9
Un cambio	10,3	14,9
Dos cambios	16,8	24,5
Tres cambios	13,3	19,3
Cuatro cambios	9,7	14,1
Cinco y más	3,5	5,1
Total	100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses.

La duración de los empleos suele utilizarse también como un indicador de movilidad laboral. La información que sigue, relativa a la duración del empleo que desempeñaban los entrevistados en el momento de la interrogación, proviene de la encuesta que indagó sobre los últimos tres empleos de las personas.

Para la mitad de los ocupados, la duración del empleo actual era inferior a tres años y ocho meses (la mediana de la duración del empleo resultó ser de 3,7 años). Los datos expresan inestabilidad laboral, en tanto el 58 por ciento de las personas ha

permanecido por no más de 5 años en su empleo actual. Una parte de ello, que corresponde al 27 por ciento del total, entró a su ocupación actual no más de un año antes, mientras que casi la quinta parte de las personas lo hizo hace menos de 6 meses. Por otro lado, sólo la cuarta parte de ellas dijo desempeñar su empleo por un tiempo largo, más de 10 años.

Duración del empleo actual según tramos, en porcentajes sobre los ocupados, sept. 1999

Tramos de duración del empleo actual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 6 meses	319.306	19,2	19,2
Más de 6 y hasta 12 meses	128.789	7,7	26,9
Más de 1 y hasta 3 años	296.034	17,8	44,7
Más de 3 y hasta 5 años	213.795	12,9	57,6
Más de 5 y hasta 7 años	139.146	8,4	66,0
Más de 7 y hasta 10 años	140.699	8,5	74,4
Más de 10 y hasta 15 años	155.040	9,3	83,8
Más de 15 y hasta 20 años	98.297	5,9	89,7
Más de 20 años	171.782	10,3	100
Total	1.662.888	100	

Nota: Esta información se refiere sólo a quienes se declararon ocupados en el momento de la encuesta.

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

Como la lógica lo indica, el tiempo de duración del empleo se encuentra condicionado por la edad de las personas. No parece, pues, sorprendente que el 90 por ciento de los jóvenes esté en su empleo desde no mucho tiempo atrás, no más de cinco años. Pero, al mismo tiempo, una proporción no despreciable de adultos está en igual situación: el 53 por ciento del grupo adulto y el 30 por ciento del grupo de mayor edad. Más notable es aún que el 21 por ciento de los adultos haya accedido a su actual empleo no antes de un año atrás.

Proporción de ocupados actuales según tramos de duración del empleo y edad, sept. 1999

Duración del empleo actual	Tramos de edad			
	Jóvenes (15-29 años)	Adultos (30-49 años)	Mayores (50 y más)	Total
Hasta 1 año	52,0	21,2	9,3	26,9
Más de 1 hasta 5 años	37,7	31,7	20,3	30,7
Más de 5 hasta 15 años	10,1	32,1	33,0	26,2
Más de 15 años	0,2	15,0	37,4	16,2
Total	100	100	100	100

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

La calidad de las trayectorias laborales

La extensión de los períodos de desempleo es, sin duda, un indicador de interés para evaluar el nivel de protección en una trayectoria de trabajo. Atendiendo a ello es que se incluyó esta

pregunta, al interrogar sobre los tres últimos empleos. Las respuestas sobre la “duración de la cesantía actual” muestran que ésta, en promedio, alcanzó a 9 meses. La mediana calculada da cuenta que para la mitad de los cesantes el período de desocupación se extendía por sobre los 4 meses.

El cuadro que sigue muestra, también, que cerca de la mitad de quienes estaban cesantes en el momento de la encuesta (el 43 por ciento) se mantiene en esa situación por un período que no parece tan alarmante, ya que no supera los tres meses. En cambio, el 57 por ciento estaba desempleado desde hacía más tiempo, y entre éstos una proporción no despreciable -más de la quinta parte- se mantenía cesante desde más de un año atrás.

Duración de la cesantía actual según tramos, en porcentajes sobre los desocupados, sept. 1999

Tramos de duración de la cesantía actual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 1 mes	48.564	18,1	18,1
Más de 1 y hasta 3 meses	65.588	24,5	42,6
Más de 3 y hasta 6 meses	44.387	16,5	59,1
Más de 6 y hasta 1 año	52.741	19,7	78,8
Más de 1 y hasta 2 años	32.204	12,0	90,8
Más de 2 años	24.727	9,2	100
Total	268.211	100	

Nota: Esta información se refiere sólo a quienes se declararon cesantes en el momento de la encuesta.

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

Otra mirada a la calidad de las historias laborales, quizá todavía un poco lejana, sin embargo un primer acercamiento, se obtiene de examinar el comportamiento de los individuos -durante los 18 meses en que permanecen integrando la muestra de la ENE- en relación con las distintas posiciones que van ocupando en la condición de actividad. Esto, con el fin de ir identificando distintos patrones de inserción laboral que permitan discriminar en términos de la calidad de los trayectos ocupacionales. Los resultados reflejan un tipo de inserción laboral bastante diferenciada según el sexo de las personas. Los itinerarios femeninos contemplan retiradas más frecuentes de la ocupación; en los masculinos, en cambio, la condición de ocupado aparece más estable: más de la mitad de los hombres permanece ocupado durante el año y medio, mientras esta proporción en el caso de las mujeres constituye menos de la cuarta parte. Es notorio también como los retiros llevan preferentemente a las mujeres a la condición de inactivas, y a los hombres, en cambio, a la de desempleado.

Por otra parte, la trayectoria laboral construida con los últimos tres empleos y los períodos de inactividad y desocupación

intermedios, muestra que sólo un tercio de las personas tuvo continuidad en el empleo. Los dos tercios restantes han vivido una trayectoria de “menor calidad”, con inestabilidad en la ocupación. De ellos, el 30 por ciento ha estado dos o tres veces sin ocupación. Los datos muestran, también, mayor inestabilidad en el empleo femenino.

Tipos de trayectoria según condición de actividad, en porcentajes sobre la FT, según sexo, 18 meses

Tipos de trayectorias según condición de actividad	Total	Hombres	Mujeres
Siempre ocupados	42,2	52,6	23,1
Tránsito entre desocupado e inactivo	3,8	1,6	7,6
Tránsito entre ocupado y desocupado	14,2	18,4	6,4
Tránsito entre ocupado e inactivo	28,8	18,7	47,5
Tránsito ocupado, desocupado, inactivo	11,0	8,6	15,3
Siempre desocupados	0,1	0,1	0,1
Total	100	100	100

Fuente: Procesamiento especial, ENE, INE, 18 meses.

Calidad de la trayectoria laboral según condición de actividad, en porcentajes sobre la FT, según sexo

Número de veces fuera de la ocupación	Porcentaje		
	Hombres	Mujeres	Total
Nunca	35,4	30,1	33,6
Una vez	34,8	41,2	36,9
Dos veces	25,3	23,2	24,6
Tres veces	4,5	5,6	4,8
Total	100	100	100

Nota: considera a las personas que tuvieron 3 empleos.

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

El cuadro siguiente construye las trayectorias de los asalariados con la variable de calidad contractual, agrupándolas según el tipo de contrato laboral y combinando esta característica con las ocasiones fuera del empleo. La clasificación se hizo asumiendo que el contrato indefinido otorga una mayor protección jurídico-laboral que el contrato atípico, y éste último, mayor que la inexistencia de contrato de trabajo escrito¹².

Se distinguieron entonces cuatro tipos de trayectorias en orden decreciente de calidad. Primero, aquellas en que siempre hubo un contrato indefinido, entendida como la situación más protegida, y que corresponde casi a un tercio de las trayectorias. Sólo para un porcentaje pequeño de los encuestados, el 11 por ciento, la trayectoria de buena calidad fue también acompañada de continuidad en la ocupación. En el otro extremo, casi un quinto de las trayectorias implican alta precariedad, ya que en ellas se transita sólo entre contratos atípicos y contratos no

¹² Los contratos indefinidos y los atípicos gozan jurídicamente de las mismas garantías individuales mientras dura la relación laboral, pero el contrato indefinido añade un nivel más de protección que tiene que ver con el término del contrato, para lo cual se garantiza una indemnización por años de servicio. Por otra parte, los asalariados atípicos se ven excluidos de los derechos laborales colectivos. En el otro extremo, el trabajador sin contrato no goza de ninguna garantía.

escriturados. En este grupo, el más vulnerable contractualmente, preocupa la situación de un 15 por ciento que además presentó episodios de no ocupación. Aunque las diferencias no son demasiado amplias, es mayor la proporción de hombres que de mujeres que se ubican en las trayectorias de mejor calidad.

Calidad de la trayectoria laboral según tipo de contrato, en porcentajes sobre la FT, según sexo

Tipo de contrato	N° de veces no ocupado	Porcentaje		
		Hombres	Mujeres	Total
3 contratos indefinidos	Nunca	11,4	11,4	11,4
	Una vez y más	21,0	17,0	19,5
	Total	32,4	28,4	30,9
2 contratos indefinidos	Nunca	7,7	6,6	7,3
	Una vez y más	20,6	20,3	20,5
	Total	28,3	26,9	27,8
1 contrato indefinido	Nunca	6,4	2,9	5,0
	Una vez y más	13,9	22,2	17,0
	Total	20,2	25,0	22,1
0 contratos indefinidos	Nunca	4,4	5,4	4,8
	Una vez y más	14,8	14,2	14,5
	Total	19,2	19,6	19,3
Total		100	100	100

Nota: considera a las personas que tuvieron 3 empleos.

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

En la siguiente agrupación, la calidad de la trayectoria se determinó en función de la categoría ocupacional, combinada con la estabilidad en la ocupación. Para esta clasificación, en el caso de los asalariados, se utilizó el criterio jurídico, antes señalado. El criterio para clasificar a los independientes fue el grado de fortaleza económica que otorga cada situación. Entre los independientes, la calidad de empleador significa una acumulación patrimonial y un status económico que, por lo general, es mayor que el del trabajador por cuenta propia profesional. A su vez, estos últimos detentan una situación más ventajosa que la de los cuenta propia de baja calificación, por constituir la educación un patrimonio.

Así, se distingue un 26 por ciento de trayectorias protegidas, en las que sólo se transitó entre asalariado con contrato indefinido, empleador y profesional por cuenta propia. Por otro lado, el segmento de trayectorias más vulnerables agrupó a una proporción parecida de los entrevistados, 24 por ciento, los que sólo desempeñaron ocupaciones por cuenta propia o fueron dependientes con contrato atípico o sin contrato escrito. Nuevamente, sólo un 11 por ciento de las personas que presentaron trayectorias de calidad estuvieron siempre ocupadas. En el otro polo, para

un 16 por ciento, el situarse únicamente en categorías vulnerables implicó además encontrarse alguna vez fuera del empleo. En las trayectorias de mejor calidad –los dos primeros tramos– la presencia de mujeres es menor que la de hombres; en las de calidad más baja, las proporciones por sexo se invierten.

Calidad de la trayectoria laboral según categoría ocupacional, en porcentajes sobre la FT, según sexo

Categoría ocupacional	N° de veces no ocupado	Porcentaje		
		Hombres	Mujeres	Total
Siempre contrato indefinido, empleador, cuenta propia profesional	Nunca	11,0	10,0	10,7
	Una vez y más	15,7	14,3	15,3
	Total	26,8	24,3	26,0
Dos veces contrato indefinido, empleador, cuenta propia profesional	Nunca	11,0	5,8	9,3
	Una vez y más	17,7	19,2	18,2
	Total	28,6	25,0	27,4
Una vez contrato indefinido, empleador, cuenta propia profesional	Nunca	6,9	4,4	6,1
	Una vez y más	14,9	20,2	16,7
	Total	21,8	24,6	22,7
Nunca contrato indefinido, empleador, cuenta propia profesional	Nunca	6,5	9,9	7,6
	Una vez y más	16,3	16,2	16,3
	Total	22,7	26,2	23,9
Total		100	100	100

Nota: considera a las personas que tuvieron 3 empleos.

Fuente: Módulo Trayectoria Laboral, Encuesta sobre la Precariedad del Empleo, Universidad de Chile, 1999.

Algunas conclusiones

El artículo precedente, y la investigación que le sirve de base, se han propuesto contribuir al diagnóstico que da cuenta de la crisis actual en el sistema de protección al trabajo, empleando para ello el análisis longitudinal de la trayectoria laboral de las personas. Aunque los datos secundarios sobre empleo que existen en el país tienen limitaciones para este análisis de secuencia, son suficientes para mostrar los cambios en las posiciones ocupacionales según produzcan ganancia o pérdida de derechos laborales. La información ha sido obtenida a través de distintas estrategias metodológicas, las que muestran, por lo tanto, visiones diversas; sin embargo, entregan en conjunto, un panorama significativo del movimiento que interesa consignar.

No es posible hablar en este estudio de trayectorias laborales para apreciar la conformación de las carreras ocupacionales de las personas; el período que se incluye es demasiado breve para ello. Lo que sí se capta es la secuencia de cambios en los empleos de cada persona que van afectando su nivel de protección laboral y, al sintetizar todos los recorridos individuales, lo que

se evalúa es el sistema general de protección. La validez de esta medición no se ve afectada por el período de tiempo relativamente breve que se tomó.

Hay dos conclusiones importantes que destacar. Una es que las personas que constituyen la fuerza de trabajo cambian de posición laboral con una frecuencia que, aun sin tener claros parámetros comparativos, se muestra significativa. En efecto, es indudablemente minoritario el segmento de trabajadores que se mantiene ocupado y en la misma categoría ocupacional por mucho tiempo; alcanza a menos de la cuarta parte, en el período de 18 meses que se analizó. Además, la mayoría de las personas ha estado fuera de la ocupación en el período, y muchas de ellas, más de una vez.

En segundo lugar, es minoritario el segmento de trabajadores que pudiera llamarse plenamente protegido, esto es que sus tres últimos empleos hayan sido de aquéllos que cuentan con protección típica y no haya tenido períodos de cesantía; alcanza a un poco más que el 10 por ciento. En otros términos, en este pequeño sector es donde realmente opera el sistema de protección clásico. Sin embargo, con menor exigencia, se puede concluir que la trayectoria laboral de alrededor del 30 por ciento de los encuestados ha tenido un nivel de protección aceptable.

Esto pone en evidencia en qué medida importante los mecanismos a través de los cuales se imparte hoy la protección han perdido efectividad y remarca la urgencia con que deben ser revisados a luz de la nueva realidad del mundo del trabajo, donde lo que prima es la pérdida de estabilidad de las relaciones laborales.

La situación general es, entonces, que el grueso de los trabajadores pasa por períodos de cesantía y cambia con frecuencia de categoría ocupacional, es decir, cuenta sólo a veces con protección en su trabajo. La relación entre protección y desprotección varía mucho en los distintos agregados de individuos, pero se destaca un segmento de trabajadores especialmente vulnerable, para el que las instituciones laborales han sido ajenas en sus tres últimos empleos; entre el 20 y el 24 por ciento de la fuerza de trabajo del Gran Santiago se encuentra en esta situación de tanta exclusión.

Las trayectorias laborales construidas muestran diferencias significativas para hombres y para mujeres. La participación discontinua de éstas, que salen de la ocupación con más

frecuencia, tiene importantes efectos en su nivel de protección. Puede, por ejemplo, significar la pérdida de los derechos más importantes de la seguridad social, como es la pensión de retiro (y la consiguiente necesidad de apelar a la asistencia del Estado).

Significa también, que las mujeres están relativamente más excluidas de las instituciones laborales colectivas. Los trabajadores temporales, como se sabe, tienen dificultades para afiliarse a sindicatos ya que en el contexto de las actuales prácticas, es demasiado el riesgo para su empleabilidad. Por otra parte, no tienen, por disposición legal, el derecho a negociar colectivamente¹³. En otros términos, no pueden contar con la tutela que proporciona la acción organizada de los trabajadores y su experiencia de trabajo se suele construir al margen de esta importante forma de sociabilidad.

La temporalidad de los empleos femeninos no tiene que ver con la salida más tradicional de las mujeres durante el período de crianza de los hijos (conducta que ha venido en disminución). Por el contrario, es una participación a través de ciclos cortos y repetidos, conformándose un patrón que precisamente dificulta el acceso a una maternidad protegida, ya que la norma legal está orientada hacia la trabajadora estable¹⁴.

Aun cuando no es un punto desarrollado en este artículo, la investigación muestra que hay mayor carencia de protección laboral entre los jóvenes. Es una información que no sorprende, pero plantea interrogantes de interés. ¿Es que el empleo baja su calidad por la sola edad del trabajador, como una práctica sin relación con la productividad de éste? Si es una etapa transitoria hacia un empleo de mejor calidad, ¿cómo se produce este tránsito? ¿A quiénes alcanza y a quiénes excluye? ¿Qué espacio tiene la hipótesis de los cambios deseados y buscados, así como de cierto menoscabo por las posiciones típicas de dependencia asalariada?

La inestabilidad y la desprotección aparecen asociadas a variables que indican status socio económico más bajo, especialmente al nivel educacional, pero también al ingreso. Este es otro punto que requiere indagación. Aunque esta dinámica del mercado laboral es conocida, el análisis longitudinal de la trayectoria de los trabajadores deja en evidencia, de manera alarmante, el carácter ajeno que para los sectores más pobres y menos calificados tiene el sistema institucional de protección al trabajo ¿Cómo se rompe el ritmo circular de estas trayectorias?

¹³ No podrán negociar colectivamente: 1.- los trabajadores.....que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada...” (art.305 Código Del Trabajo)

¹⁴ El cumplimiento del plazo en las contrataciones temporales pone fin a la relación laboral, perdiendo la trabajadora embarazada la protección a la maternidad que contempla la ley.

PERCEPCIÓN CIUDADANA DE LOS DERECHOS LABORALES

El estudio de opinión pública que el CERC realiza regularmente -denominado Barómetro CERC- incluyó en el mes de abril de este año algunas preguntas que permiten identificar las percepciones y opiniones de los ciudadanos sobre algunos aspectos relativos al respeto de varios derechos laborales y el papel del Estado en relación con ello¹.

Los resultados entregados por el CERC corresponden al conjunto de personas entrevistadas y no sólo a los trabajadores dependientes, por lo que la interpretación de los datos debe considerar que se trata de percepciones de los ciudadanos sobre la situación de algunos derechos laborales en general, y no sobre su situación personal.

Cumplimiento de jornada laboral

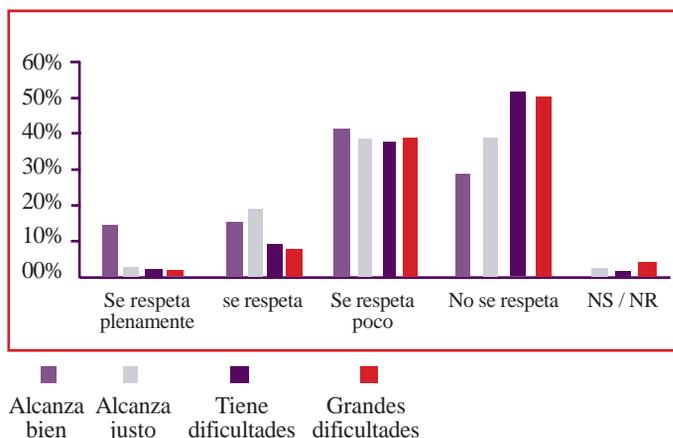
Sólo un 14,6% de las personas percibe que en Chile se respeta la jornada laboral de 48 horas semanales. Evidentemente este dato corresponde solamente a la percepción de una situación, la que pudiera no corresponderse con la realidad en términos de infracción a la normativa. Sin embargo, resulta igualmente relevante el dato en sí por tratarse de una convicción formada en los individuos en base a experiencias e informaciones que probablemente ellos manejan. En este sentido, el que tantas personas creen que no hay respeto de la jornada laboral constituye en sí un problema, pues indica desconfianza en la eficacia de la ley y en la capacidad fiscalizadora del Estado.

Se respeta plenamente	1,7%
Se respeta	12,9%
Se respeta poco	38,5%
No se respeta	45,1%
NS/NR	1,9%
Total	100,0%

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción de cumplimiento de jornada laboral de 8 horas, según ingreso subjetivo

Como puede apreciarse en el gráfico, la proporción de personas que considera que en Chile no se respeta la jornada laboral tiende a aumentar entre quienes declaran que sus ingresos les resultan insuficientes y llegan a fin de mes con dificultades (ingreso subjetivo). Así, mientras sólo el 27,8% de quienes declaran que sus ingresos les alcanza bien durante el mes, sostienen que en Chile no se respeta la jornada; las cifras llegan al 51,1% y 50,0% entre quienes declaran tener dificultades o grandes dificultades con sus ingresos, respectivamente. No obstante sigue siendo predominante la opinión, en todas las categorías de ingreso subjetivo, en orden al poco respeto a la jornada laboral en Chile.

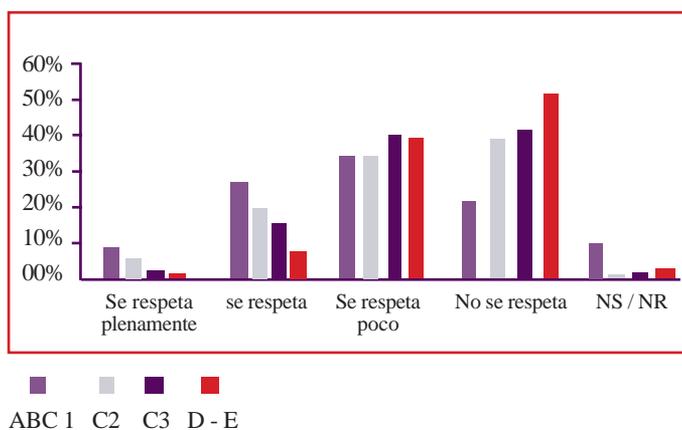


Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

¹ La muestra del estudio consta de 1.200 casos, que cubren el 70% de la población total del país. No obstante, no es una muestra probabilística por cuanto en su etapa final de selección de las unidades de observación se realiza mediante cuotas. Por lo tanto, los datos que se presentan a continuación corresponden a los datos muestrales y no a estimaciones estadísticas.

Percepción de cumplimiento de jornada laboral de 8 horas, según grupo socioeconómico

Donde sí se observan diferencias es en relación con el grupo socioeconómico al que pertenecen los individuos entrevistados. De hecho, la relación es similar a la observada en términos del ingreso subjetivo. Esto es, la tendencia a percibir un bajo cumplimiento, o una ausencia de cumplimiento, en materia de respeto a la jornada laboral en Chile, aumenta entre quienes pertenecen a los grupos socioeconómicos más bajos. De este modo, si sólo un 23,3% de los entrevistados pertenecientes al estrato ABC1 afirma que en Chile no se respeta la jornada, la cifra llega a un 51,8% entre los entrevistados pertenecientes a los estratos D y E. Resulta interesante observar también que, entre quienes afirman que la jornada se respeta poco, las diferencias entre los estratos son menores. En otros términos, la coincidencia entre los grupos respecto al incumplimiento de la jornada se da más bien en términos de una percepción de un bajo nivel de cumplimiento.

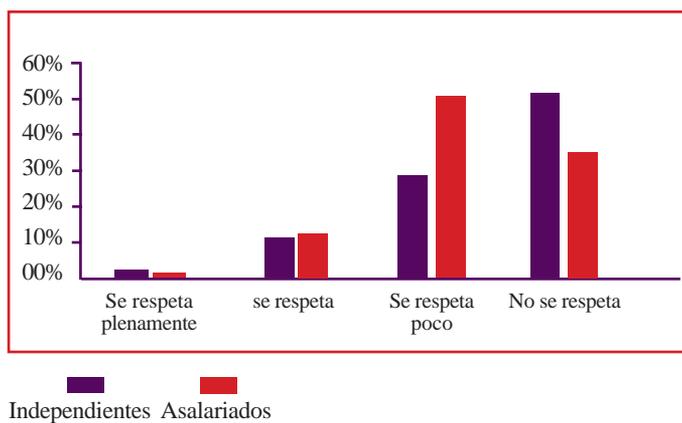


Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción de cumplimiento de jornada laboral de 8 horas, Según tipo de empleo

La percepción del cumplimiento de la jornada según el tipo de empleo de los entrevistados (independientes o por cuenta propia y trabajadores asalariados públicos o privados) muestra que los trabajadores independientes perciben un mayor nivel de incumplimiento de la jornada laboral. Poco más de la mitad de los entrevistados independientes afirma que ésta no se cumple, y alrededor de un 30% afirma que se cumple poco. En cambio, entre los asalariados, estas cifras se invierten.

Evidentemente, la normativa respecto al cumplimiento de la jornada laboral de 48 horas semanales es aplicable a quienes se desempeñan bajo subordinación y dependencia de un empleador y no a los independientes. Sin embargo, estos últimos parecen estar indicando que, desde su propia experiencia laboral, la jornada de 48 horas está lejos de constituir la situación más frecuente, no obstante que la pregunta se refiere en términos generales al respeto de la jornada de parte de los empleadores.



Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

TRATO A LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

CUADRO 2

Respecto a la relación entre trabajadores y empresarios, el cuadro muestra el poco respeto que los individuos perciben de parte de los empleadores. Tan sólo un cuarto de los entrevistados afirma que percibe un trato respetuoso hacia los trabajadores. En este sentido, se constata nuevamente que las relaciones laborales, en lo que se refiere a una percepción subjetiva, muestran un deterioro evidente.

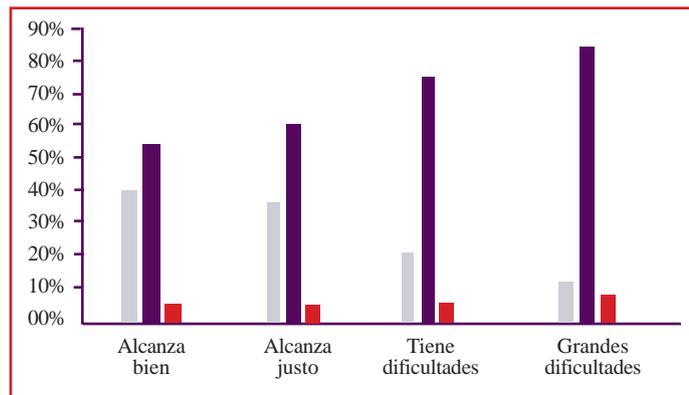
Percepción de trato respetuoso a los trabajadores	
Respetuoso	25,8%
No respetuoso	68,7%
NS/NR	5,5%
Total	100,0%

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del trato de los jefes con los trabajadores, según ingreso subjetivo

GRAFICO 4

Con respecto a la evaluación subjetiva del ingreso que perciben los individuos, es posible apreciar que entre quienes reciben un ingreso que se ajusta bien a sus necesidades, la proporción de quienes perciben un trato irrespetuoso hacia los trabajadores tiende a disminuir, no obstante que sigue siendo la percepción mayoritaria. En cambio, entre quienes declaran que sus ingresos les resultan insuficientes, esta proporción aumenta en casi 30 puntos porcentuales.

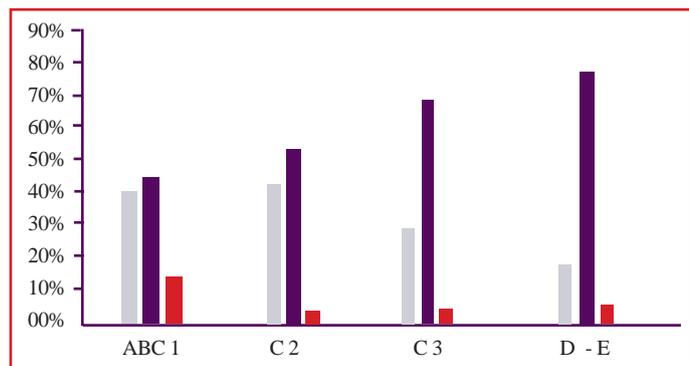


Respetuoso No respetuoso NS/NR
Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del trato de los jefes con los trabajadores, según grupo socioeconómico

GRAFICO 5

El grupo socioeconómico de los entrevistados muestra un mayor poder discriminatorio respecto a esta variable. Así, entre quienes forman parte de los grupos de menor nivel socioeconómico, la percepción acerca del trato irrespetuoso hacia los trabajadores es significativamente mayor que entre quienes pertenecen al grupo de mayor nivel socioeconómico. Pero aún en este último caso, son más quienes sostienen que los trabajadores no son tratados en forma respetuosa por sus empleadores. También en este estrato los que no saben o no responden, son proporcionalmente más numerosos que los que pertenecen a los restantes grupos socioeconómicos.

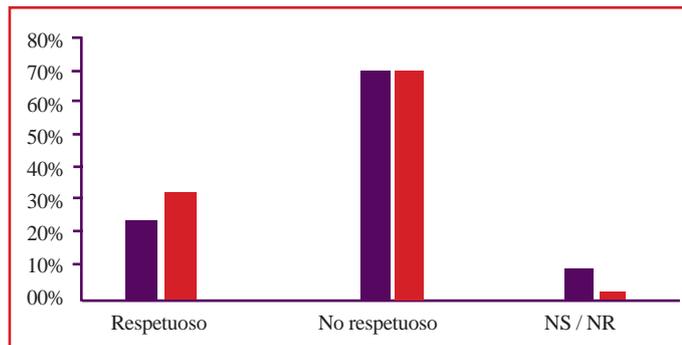


Respetuoso No respetuoso NS/NR
Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del trato de los jefes con los trabajadores, según tipo de empleo

GRÁFICO 6

Con respecto al tipo de empleo de los entrevistados, se aprecia que la opinión sobre la ausencia de un trato respetuoso a los trabajadores es mayoritaria tanto entre los trabajadores independientes como los dependientes; entre los primeros, la proporción de quienes declaran no saber o no responden a la pregunta, son significativamente más que entre los asalariados. En este caso, probablemente por que estos entrevistados dudaron en poder responder, dada su condición de independientes.



■ Independientes ■ Asalariados
Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

DERECHO A SINDICALIZACIÓN

CUADRO 3

La mayoría de los entrevistados percibe que en Chile los trabajadores no gozan del derecho a organizar un sindicato y ejercer mediante éste sus derechos. No se trata de que las personas no les reconozcan este derecho a los trabajadores sino que perciben que, en las empresas, los trabajadores chilenos tienen dificultades para poder organizarse sindicalmente y ejercer sus derechos.

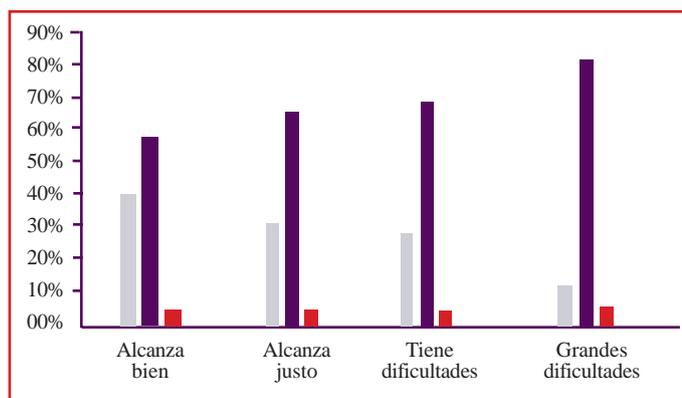
Percepción del derecho a sindicalizarse	
Sí tienen derecho a sindicalizarse	26,6%
No tienen derecho a sindicalizarse	67,7%
NS/NR	5,7%
Total	100,0%

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, según ingreso subjetivo

GRÁFICO 7

También la percepción de los entrevistados tiende a ser más crítica entre quienes perciben que sus ingresos son insuficientes para poder satisfacer sus necesidades cotidianas. De todos modos, en los diferentes niveles de ingreso subjetivo, sigue siendo mayoritaria la percepción de que el derecho a sindicalizarse no puede ser ejercido por los trabajadores.

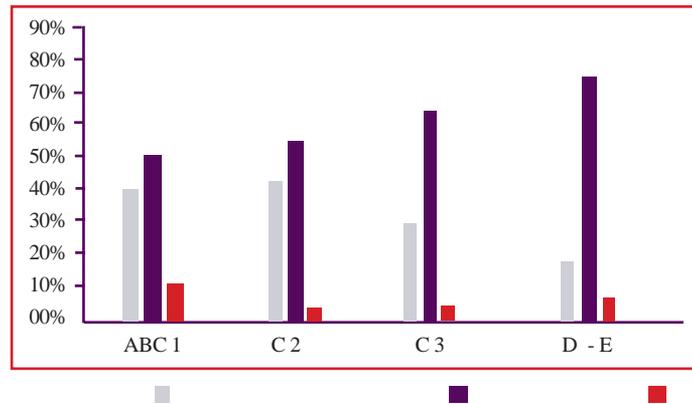


■ Gozan del derecho a organizarse ■ Dificultades para organizarse ■ NS/NR
Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, según grupo socioeconómico

GRÁFICO 8

Una relación similar se da entre la percepción del derecho que tienen los trabajadores a sindicalizarse y el nivel socioeconómico. En este sentido, entre los estratos socioeconómicos más altos, la proporción de quienes consideran que los trabajadores no gozan del derecho a sindicalizarse es menor que entre quienes pertenecen a los estratos más bajos. En este último grupo es donde se da la mayor asimetría entre ambas opiniones, por cuanto tres cuartas partes de los entrevistados de este grupo cree que tales derechos no se respetan.



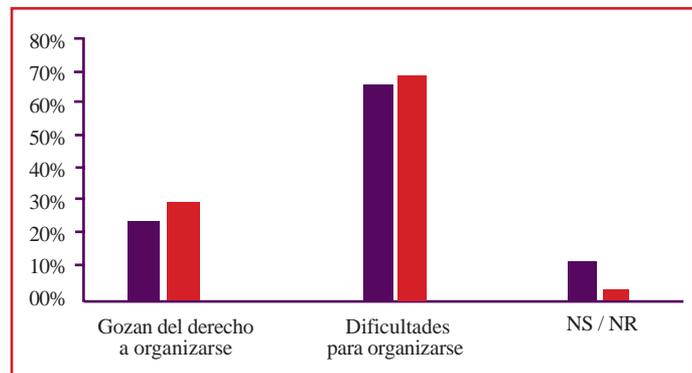
Gozan del derecho a organizarse Dificultades para organizarse NS/NR

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Percepción del derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, según tipo de empleo

GRÁFICO 9

En cuanto al tipo de empleo de los entrevistados, no se aprecian grandes diferencias entre los asalariados y los independientes en relación con su percepción sobre el respeto al derecho de sindicalización. No obstante, y de manera similar a lo que se aprecia en los gráficos anteriores, entre los independientes aumenta el número de entrevistados que no responden a la pregunta.



Independientes Asalariados

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

PAPEL DEL ESTADO FRENTE A LOS DERECHOS LABORALES

CUADRO 4

Respecto a la consulta acerca de si el Estado debe preocuparse por los derechos de los trabajadores, una enorme mayoría manifestó su acuerdo con ello. Esto significa que el rol que los ciudadanos le asignan al Estado en materia laboral es central y va en la línea del papel tutelar que el Estado ha asumido tradicionalmente en materia de resguardo a los derechos de los trabajadores frente al poder patronal.

Opinión sobre preocupación del Estado por los derechos de los trabajadores	
Debe preocuparse	94,3%
No debe preocuparse	5,0%
NS/NR	0,7%
Total	100,0%

Fuente: Encuesta CERC, abril 2002

Dada la enorme proporción de individuos que coincide en asignarle este papel al Estado en materia de derechos laborales, no existen diferencias significativas en ninguna de las variables de control que hemos estado analizando. Esto es, independientemente del ingreso subjetivo, el nivel socioeconómico o el tipo de empleo que tengan los entrevistados, siempre se observa una enorme mayoría que afirma que el Estado debe efectivamente preocuparse de que se respeten los derechos de los trabajadores.

A modo de conclusión, puede señalarse que los ciudadanos tienen en términos generales una opinión crítica en materia de respeto a los derechos laborales y cumplimiento de la normativa. Si bien no se trata de cifras sobre cumplimiento efectivo, constituye sin embargo un dato de gran envergadura, toda vez que una sociedad no sólo tiene una dimensión objetiva sino también consta de percepciones,

ciones y significaciones subjetivas que orientan la acción de individuos y grupos.

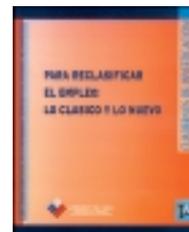
En este sentido, el teorema de Thomas presenta plena validez analítica: cuando una situación es definida como real por los individuos, ésta es real en sus consecuencias.

En este sentido, parece ser que estamos ante un hecho que los propios chilenos definen como muy preocupante y que, sin duda, está lejos de ser un mero espejismo o cualquier otro fenómeno de ilusión de los sentidos. No cabe duda que la propia acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, valida esa percepción subjetiva de los chilenos. No obstante el hecho de que las percepciones muchas veces tienden a sobredimensionar o exagerar fenómenos que, en la realidad, son de menor envergadura.

Breve reseña de las más recientes publicaciones y noticias sobre temas de trabajo.

Cuadernos de Investigación N°14. Para Reclasificar el Empleo: Lo Clásico y lo Nuevo.

Actualmente se percibe que las formas de trabajo están cambiando y que los conceptos con que se ha medido y analizado el empleo deberían modificarse. Este estudio enfrenta el tema partiendo por buscar la lógica y el sentido de los cambios desde las perspectivas de diversas disciplinas: la economía del trabajo, el derecho laboral, la estadística del trabajo.



Observatorio Laboral N° 7. Septiembre de 2002.

Este número del Observatorio Laboral, publicación del Ministerio del Trabajo, está dedicado fundamentalmente al gran tema del mercado laboral. Desde esta perspectiva se analizan cuestiones de: flexibilidad laboral, jornadas especiales, legalización del trabajo temporal y el seguro de cesantía.



Mi Vida y Mi Trabajo.

El libro "Mi vida y Mi trabajo" editado por Lom ediciones, es el resultado del primer concurso literario organizado por la Dirección del Trabajo con la participación de la Central Unitaria de Trabajadores, la Asociación Chilena de Seguridad y la Federación de Trabajadores del Cobre, y que convocó a todos los trabajadores y trabajadoras del país.



Cuarto Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, a realizarse en la ciudad de La Habana, Cuba entre el 9 y 13 de septiembre del 2003. El tema central del congreso es **"El Trabajo en América Latina en los comienzos del siglo XXI: perspectivas de su carácter emancipador y de su centralidad"**. Convocan: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, y la Central de Trabajadores de Cuba.

1. Leyes en trámite legislativo

- El 7 de agosto la Comisión Trabajo y Previsión Social del Senado, en primer trámite legislativo, aprobó en general el proyecto de ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, iniciándose por tanto la discusión en particular del proyecto.

- El 26 de agosto ingresó al Senado, en segundo trámite constitucional, el proyecto de acuerdo que ratifica el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño que, entre otros temas, incluye la prohibición de trabajo infantil.

- La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, en su sesión del 9 de julio, aprobó por unanimidad el proyecto que establece normas para flexibilizar el permiso maternal. Los parlamentarios acordaron enviar la iniciativa a la Comisión de Hacienda de la Cámara, para que ésta decida si la medida significa gasto al Fisco. Este derecho estará dirigido a las mujeres que optan por una extensión del período de permiso posterior al parto, con el objeto de contar con mayor tiempo para dedicarse a la crianza y atención del recién nacido, sin que por ello se vea comprometida su salud y la de su hijo en el período anterior al parto. La iniciativa, también permite que en los casos de parto prematuro, los días de permiso prenatal que no se ocuparon sean traspasados de forma automática al reposo posterior al alumbramiento.

- El 14 de noviembre la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados aprobó en general el proyecto que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos. El proyecto se encuentra en su primer trámite legislativo y ahora corresponde su discusión en particular. El Proyecto propone incluir en el código laboral un contrato de trabajo especial para trabajadores y técnicos de artes y espectáculos con normas especiales en materia de duración del contrato, jornada de trabajo y descansos semanales.

- El 15 de octubre la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que modifica el D.L. N°3.500, de 1980, que establece normas relativas al otorgamiento de pensiones a través de la modalidad de rentas vitalicias. Sin embargo, el proyecto fue enviado para informe a la Comisión de Hacienda de la Cámara. La iniciativa estable-

ce costos máximos de intermediación entre afiliados y compañías de seguros para obtener mayor transparencia en el otorgamiento de rentas vitalicias. También se aumentan los requisitos para acceder a jubilación anticipada, con el objeto de limitar este tipo de jubilaciones que reduce significativamente el monto de la pensión a la que accede el afiliado.

2. Leyes aprobadas

- El 30 de septiembre se publicó en el Diario Oficial la Ley 19.824 que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, ampliando el beneficio de sala cuna a las trabajadoras de centros industriales y de empresas de servicios. Por tanto a partir de esa fecha, en los centros o complejos industriales y de empresas de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica y en los que trabajen 20 ó más trabajadoras, están obligados a tener o financiar salas cunas para las trabajadoras madres de hijos menores de dos años.

- Fue publicada como Ley 19.818 en el Diario Oficial el 30 de julio la modificación al artículo 25 del código del trabajo, que ordena que los tiempos de espera de los choferes de vehículos de carga terrestre, serán imputables a su jornada de trabajo a partir del 1° de septiembre del 2002.

- En condiciones de ser remitido al Presidente de la República para su firma y promulgación como ley, quedó el proyecto que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato laboral, luego que fuera aprobado por la Cámara de Diputados en segundo trámite legislativo. Los Diputados lo aprobaron por 72 votos a favor y 7 abstenciones. El proyecto modifica el artículo 177 del Código del Trabajo en lo siguiente:

- 1) Obliga a que el empleador acredite, ante el ministro de fe correspondiente, haber cumplido con el pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales, mediante certificados emitidos por los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago.

- 2) Impone a las instituciones previsionales de salud y recaudadoras del seguro de desempleo, si corresponde, un plazo máximo de tres días hábiles, para emitir el certificado que acredite el pago de tales cotizaciones.

CONSEJOS REGIONALES DE USUARIOS: HACIA UNA MEJOR CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN AL USUARIO.

La experiencia de la sexta región

La participación ciudadana y la satisfacción de los usuarios, han sido el centro, el eje, el hilo conductor de la modernización del Estado impulsada por los gobiernos de la concertación y muy especialmente por la administración del Presidente Lagos. En este contexto la Dirección del Trabajo, bajo la conducción de la abogada María Ester Feres, puso en marcha durante el año 2002 los Consejos Regionales de Usuarios en todo el país, compuestos por representantes de los trabajadores y empleadores y presidido por el Director Regional del Trabajo. Hoy existen 26 Consejos en el país con cerca de 250 consejeros.

En este nuevo escenario nace, el 19 de abril de 2002, el Consejo Regional de la VI Región. Esta instancia institucional de carácter permanente, descentralizada y regional de encuentro con los actores de la relación laboral, es un camino en la búsqueda de mejorar la calidad del accionar de nuestro servicio y por ende, la satisfacción de los usuarios. En otras palabras, es una forma de dar respuesta efectiva a la necesidad de generar espacios que permitan a los usuarios expresar de modo colaborativo su opinión crítica y aportar al quehacer de las entidades públicas en general y de la Dirección del Trabajo en particular. Por su carácter participativo, pretende producir un mayor acercamiento y conocimiento de parte de los trabajadores y empresarios de las políticas y programas institucionales, para su perfeccionamiento y mayor eficacia.

En torno a este espacio de participación, se ha entrevistado al Director Regional del Trabajo, y Presidente del Consejo Regional de Usuarios de la VI Región, Adolfo Misene H.

¿Cómo se han llevado a cabo o como se han iniciado estos Consejos? O ¿Cuál ha sido la tónica de su puesta en marcha?

Hay que considerar que en este Consejo participan actores que no se han caracterizado por tener una relación fluida y de cooperación sino que más bien distante. La cuestión de las confianzas era algo que había que enfrentar y resolver para poder avanzar en los objetivos del Consejo. Por esta razón, el esfuerzo de la primera etapa estuvo centrado en lograr la generación de confianzas entre todos los miembros del Consejo. Indudablemente esto también dependía de la voluntad de las partes en potenciar las

fortalezas y no las debilidades, en este contexto, tanto los representantes de los empleadores como de los trabajadores han sido capaces de reconocer al otro como complemento necesario para establecer una nueva relación laboral, moderna, de cooperación y no de enfrentamiento, lo cual es otro de los objetivos del Consejo. Este resultado de desarrollo cualitativo, ha permitido entre otros, generar un cronograma de materias relevantes a analizar durante el año 2002, y la puesta en marcha de una serie de actividades.

Dada la diversidad productiva de la región y los diferentes problemas que enfrentan los actores de la relación laboral, se acordó tratar en primer lugar los temas relacionados con el sector agrícola, muy importante en la región. Uno de los temas recurrentes presentes en las diversas reuniones estuvo vinculado a la contratación de temporeros. En la búsqueda colectiva de una propuesta dirigida a trabajadores y empleadores del sector agrícola, y centrada en los derechos y deberes laborales de ambas partes, se acordó entre la Federación de Agricultores y la Federación Campesina, representada en el Consejo, exigir a los contratistas su inscripción en el registro correspondiente, con lo cual se asegura por una parte, que los derechos de los trabajadores queden efectivamente resguardados y por la otra asegurar la permanencia de los trabajadores en sus faenas, en el predio, evitando la paralización y las consiguientes pérdidas para la empresa. Además se trabajó intensamente en un material regional, demandado por los consejeros, que en lenguaje simple y claro, fuera capaz de motivar al cumplimiento de la normativa laboral y previsional.

¿Cuáles son los temas más recurrentes que se plantean en el Consejo?

En el transcurso del tiempo y a medida que la confianza mutua entre los empleadores y trabajadores ha ido ganando terreno y se han dado cuenta de que es posible llegar a acuerdos que benefician a ambas partes, han ido surgiendo temas de discusión que lógicamente tienen que ver con su interrelación y también con la función de nuestro servicio. Entre ellos podemos destacar: como asegurar el cumplimiento de derechos tales como remuneraciones, previsión y salud, el tema de la fiscalización, a quienes se fiscaliza y él por qué de los cambios en los procedimientos de fiscalización, los temas de higiene y seguridad, la difusión de normas, la capacitación, la negociación colectiva, la concilia-

ción y el importante tema de la coordinación entre las instituciones fiscalizadoras, Dirección del Trabajo y otras. La necesidad de definir criterios y objetivos comunes, en este último aspecto, es muy necesario.

¿Qué planteamiento han formulado tanto los trabajadores como los empresarios respecto del accionar de la Dirección del Trabajo?

Hay algunos aspectos del accionar institucional que preocupan tanto a trabajadores como empresarios y que se han discutido en el Consejo. Por ejemplo, los empresarios agrícolas han manifestado la necesidad de que las fiscalizaciones cubran un espectro más amplio de empleadores, es decir, que los predios fiscalizados no sean los mismos, dado que argumentan que se produce una especie de competencia desleal de aquellos que no cumplen con las normas laborales y que no son fiscalizados. Otra sugerencia que se ha hecho a la Dirección es la de trabajar más intensamente en la difusión de normas y en la capacitación, pero vía campañas masivas y en lenguaje más simple que el técnico utilizado la mayoría de las veces. El empresario agrícola y los pequeños empresarios en general nos han hecho sentir esta necesidad, producto de su dificultad para acceder a la información. También se ha pedido mayor información con relación a los cambios que han experimentado los procedimientos de fiscalización, en que consisten y el porqué de los cambios realizados. En relación con esto último se realizaron presentaciones a todos los integrantes del Consejo en relación con los Modernos Procedimientos de Fiscalización, Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos, Mediación, etc.

¿Cuáles han sido los puntos más relevantes sobre la normativa laboral, las políticas inspectivas y de las relaciones laborales, tratados en este Consejo?

Este Consejo Regional de Usuarios es un instrumento de diálogo de reciente creación y en consecuencia, ha tenido fases en su desarrollo, las cuales han comprendido la discusión y resolución de los problemas más urgentes o más sentidos por los actores, la contribución a mejorar el grado de cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el sector agrícola, el perfeccionamiento y/o generación de instrumentos para la difusión de las normas laborales, la ampliación de cobertura en los procesos de fiscalización programada para asegurar el cumplimiento de normas en todas las empresas, la facilitación del acceso a la información de los empleadores, especialmente de los pequeños empresarios, como una forma de evitar o disminuir la transgresión de normas por el desconocimiento de las mismas. Como todo proceso, indudablemente falta camino por recorrer, sin embargo nuestra evaluación es que se ha producido un marco de alianzas entre las partes que, de seguir

desarrollándose, augura un avance significativo en el ámbito de las relaciones laborales.

¿Qué impacto ha tenido el Consejo en el quehacer de la institución en el ámbito de su región?

Los Consejos Regionales de Usuarios, a través del diálogo con los actores, buscan, entre otros fines, el fortalecer el quehacer institucional. En este sentido, y a raíz del funcionamiento del Consejo, nuestra Dirección Regional ha estado experimentando algunos cambios en su accionar, poniendo más énfasis en algunas tareas y perfeccionando o mejorando la calidad de los instrumentos de que disponemos para atender a nuestros usuarios. Por ejemplo estamos desarrollando toda una campaña comunicacional de difusión de la normativa laboral dirigida a los actores de la relación laboral de los distintos sectores de la actividad económica de la región, vale decir, agricultura, comercio, minería, empleadores, sub contratistas, trabajadores y temporeros. Estamos redefiniendo contenidos y metodologías de capacitación, buscamos una capacitación más focalizada, a segmentos laborales y empresariales específicos y sobre temas también específicos y el desarrollo de materiales más comprensibles. La capacitación igual para todos, en nuestra experiencia, no es funcional. En el área inspectiva estamos haciendo esfuerzos para ampliar la cobertura de la fiscalización, no fiscalizar siempre a los mismos sino que llegar a otros sectores y empresas, para lo cual estamos, entre otras cosas, actualizando nuestro catastro de empresas. Esto responde a una inquietud manifestada por empresarios y trabajadores en el Consejo.

¿Cuál es la evaluación que Ud. hace del Consejo Regional de Usuarios a poco más de seis meses de su puesta en marcha?

El Consejo tiene un tremendo desafío que es responder a las expectativas que ha generado en los actores de la relación laboral. Sin embargo, podemos aseverar que, a pesar de su reciente nacimiento, ha tenido algunos logros muy importantes, reitero, tanto en el ámbito de las relaciones entre trabajadores y empresarios, como en el ámbito institucional. En efecto, este Consejo ha permitido avanzar a la Dirección del Trabajo en el conocimiento de los actores de la relación laboral, sus problemas y necesidades, ha sido una instancia de retroalimentación valiosa que nos está permitiendo mejorar nuestro accionar institucional. Esta instancia nos permite recoger las opiniones de los miembros del consejo respecto de nuestras políticas, planes, programas y actividades, lo que facilita el proceso interno de mejoramiento continuo de éstas. Perfeccionar el accionar de nuestra institución, redundará sin duda en mejores relaciones laborales, en un ambiente empresa más amable y solidario y en un mayor bienestar para los trabajadores.

