

## Manuel Agosin se despide de la FEN con crítico estudio de la reforma laboral de Bachelet

Martes, 03 de Julio de 2018 - Id nota:765519

Medio : El Mercurio  
Sección : Economía y Negocios  
Valor publicitario estimado : \$4716250.-  
Página : B2  
Tamaño : 29 x 18

[Ver en formato web](#)

Informe publicado en la revista de la Fac. de Economía de la U. de Chile:

# Manuel Agosin se despide de la FEN con crítico estudio de la reforma laboral de Bachelet

Advierte que la legislación rigidizará las relaciones laborales y elevará la conflictividad. Plantea seguro de desempleo a todo evento y reemplazar bono de fin de negociación por capacitación.

JUAN PABLO PALACIOS

Esta semana el ingeniero comercial y Ph.D. en Economía de la Universidad de Columbia, Manuel Agosin, dejará el decanato de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la Universidad de Chile, para dar paso a la llegada del ex presidente del Banco Central, José De Gregorio, quien hace unas semanas se impuso en una estrecha elección al también profesor del plantel Dante Contreras.

Agosin, que estuvo ocho años al mando de una de las principales unidades académicas de la Casa de Bello, se despidió con un crítico *paper* sobre la reforma laboral del gobierno de Michelle Bachelet, que fue publicado en la revista *Economía & Administración: Mirada FEN*.

Agosin por varios años ha estado ligado al Partido Socialista, donde también milita la ex Mandataria. Incluso, formó parte de

su comisión económica (CEPS).

En la introducción del artículo, el economista es tajante frente a uno de los proyectos emblemáticos de la pasada administración: "La reforma laboral aprobada por el Parlamento rigidizará aún más nuestras relaciones laborales. La mayoría del articulado que logró salir indemne del Tribunal Constitucional aumentará la conflictividad en las relaciones laborales y propiciará su judicialización, con todos los costos para la empresa, los propios trabajadores y el país".

Agosin explica que las rigideces de la economía chilena en el mercado del trabajo se reflejan a las dificultades y altos costos en el despido, las normas que no permiten a una empresa trasladar trabajadores de una tarea a otra y la exclusión en los contratos de trabajo de disposiciones, como flexibilidad en los horarios, teletrabajo y trabajo a tiempo parcial. Añade

que de estas trabas se les agregan las de la nueva reforma, como "prohibiciones al reemplazo durante huelgas con trabajadores internos, la necesidad de acordar servicios mínimos entre la empresa y el sindicato, el creciente rol de los juzgados del trabajo en el despido de trabajadores y la disposición de que el piso de cualquier negociación sea la remuneración real del contrato que expira".

El saliente decano de la FEN expone tres eventuales daños colaterales de la reforma. "Primero, ampliará la brecha salarial entre empresas del sector formal, sindicalizado, y las del sector informal. Segundo, al entregar más poder al sindicato, los trabajadores sindicalizados obtendrán incrementos en sus remuneraciones a costa de engrosar las filas de los trabajadores en el sector no sindicalizado o informal", advierte. Como tercer

impacto, prevé que se "limitará severamente el reemplazo de trabajadores en huelga por otros trabajadores no sindicalizados al interior de la empresa, lo que hará las huelgas más costosas y probablemente más dañinas para las firmas y para los propios trabajadores sindicalizados".

### Experiencia internacional y propuestas

En su análisis, Agosin se centra en algunos casos de países desarrollados que han mantenido bajas tasas de desempleo y que, al mismo tiempo, han flexibilizado sus mercados laborales, como Alemania, Dinamarca y Japón. "La característica básica en estos países es la atenuación de la conflictividad y el estímulo a la cooperación y la confianza".

Menciona que en el caso de Dinamarca los trabajadores que



EXPERIENCIA INTERNACIONAL.— Manuel Agosin plantea tomar en cuenta los sistemas laborales de Dinamarca, Alemania y Japón.

quedan desempleados cuentan con un buen seguro de desempleo, contingente a la búsqueda de empleo. También el Estado financia la capacitación y readaptación de trabajadores desplazados de sus puestos de trabajo.

Destaca que en Alemania, a partir de las reformas de la primera mitad de los años 2000, las empresas y los trabajadores pueden negociar jornadas parciales para evitar los despidos, mientras el Estado subsidia una parte de la diferencia entre el salario a tiempo completo y parcial.

También resalta el sistema de Japón, donde se desplaza a sus trabajadores desde sectores que acusan caídas en la demanda hacia otros que se están expandiendo. "Las huelgas allí casi no exis-

ten. Los sindicatos, por empresa, hacen llegar sus peticiones a los ejecutivos y las diferencias se resuelven en forma amistosa y de manera de no dañar los intereses compartidos entre trabajadores y empresas", agrega.

Tomando la experiencia de esos países, Agosin propone incentivar una mejora sustancial en los seguros de desempleo, a cargo del erario público, a cambio de una reducción en la indemnización por despido.

Concluye que el bono por fin de conflicto, alrededor del cual se centra una buena parte de las negociaciones colectivas, debería dar lugar a negociaciones que den al trabajador más flexibilidad y, sobre todo, capacitación para elevar su productividad.