

El 70% de las empresas aplicaría la flexibilidad horaria que propone el Gobierno

Martes, 11 de Junio de 2019 - Id nota:857317

Medio : La Segunda
 Sección : Economía
 Valor publicitario estimado : \$2794800.-
 Página : 14
 Tamaño : 25 x 24

[Ver completa en la web](#)

14 **Economía** | La Segunda martes 11 junio 2019

Según encuesta de la consultora laboral Randstad Chile:

El 70% de las empresas aplicaría la flexibilidad horaria que propone el Gobierno

Las firmas creen que esta medida puede reducir el desempleo y aumentar la productividad. Los expertos, sin embargo, dicen que depende de otros factores.

Por Camilo Castellanos

El proyecto de ley de flexibilidad laboral que el Gobierno ingresó hace casi un mes al Congreso tiene optimistas a las empresas. Según una encuesta realizada por Randstad a más de 400 empresas de diferentes tamaños e industrias, el 75% está de acuerdo con él. Y creen que tendrá efectos positivos en el empleo y la productividad.

La iniciativa permitiría, a partir del acuerdo entre el empleador y el trabajador, distribuir las 45 horas semanales en cuatro días de trabajo y tres de descanso o distribuir libremente 180 horas mensuales con tope de 12 horas diarias. Pese a que las agrupaciones sindicales, como la CUT, levantaron la voz en contra, el proyecto ha tenido el apoyo de expertos del oficialismo y la oposición.

Desde que entró a trámite al Senado el 14 de mayo, la iniciativa no ha sido revisada. Esto, principalmente, porque la Comisión de Trabajo ha estado abocada al estatuto laboral para jóvenes trabajadores. La demora tiene a la espera a las empresas: según la encuesta, el 70% aplicaría medidas de flexibilidad horaria.

¿El empuje al empleo?

Para las empresas, los beneficios de esta iniciativa son variados. De los consultados en la encuesta, el 32% cree que el proyecto ayudará a reducir el desempleo, tasa que se ha mantenido estancada en torno al 7% desde el año pasado y que ha sido un dolor de cabeza para el Gobierno.

Pese al optimismo, el efecto en el empleo dependería de múltiples escenarios,



advirtió Natalia Zúñiga, directora de marketing de Randstad. “Lo que sí sabemos es que la fuerza laboral está cambiando y que promover este tipo de cambios en el trabajo es fundamental para que las compañías se mantengan competitivas a ojos de los candidatos, especialmente los más jóvenes”, dice Zúñiga.

Fabián Duarte, académico de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, coincide. “Si las empresas creen que va a bajar el desempleo, significa que hay gente buscando trabajo que no entra al mercado laboral por la inflexibilidad. Esto no lo tengo tan claro y creo que el número es marginal. Me parece raro que esa sea la única barrera”, advierte Duarte. Explica que el efecto en el desempleo dependerá de que exista una oferta diferente: “Si las firmas ofrecen otro tipo de trabajo, además de los que ya tienen, me pa-

rece natural que baje el desempleo. Pero no creo que lo hagan solo por esta reforma”, agrega.

Pese a que la mayoría de las empresas cree que el proyecto bajará el desempleo, 16% cree que no habrá efecto y 15% estima que incrementará el empleo informal. En este último punto, Zúñiga confía que pasará lo contrario, especialmente para los jóvenes. “La flexibilidad permitirá que accedan más fácilmente a empleos que representen condiciones de mejor calidad en contratos y normativas”, explica.

Productividad

Para las empresas, la flexibilidad laboral y el teletrabajo tendrían otros efectos positivos. El 23% cree que ayudará a una mayor conciliación de la vida personal con la laboral y el 17% estima que elevará la productividad. Este último elemento sufrió una caída de 0,6% en el primer trimestre, según Clapes UC, y rompió la recuperación que tuvo el año pasado.

Para Zúñiga, el efecto de la flexibilidad laboral en la productividad depende de si esta medida es bien manejada por las empresas. “Todas las medidas que vayan en dirección a aumentar la flexibilidad no solo son positivas en este aspecto, sino que también en fomentar el aumento de la satisfacción, motivación y el compromiso de los empleados, lo que eventualmente repercute en los índices de producción”, dice. Pero advierte que también depende de otros factores. Duarte concuerda. “La productividad tiene que ver, especialmente, con cómo se capacitan las personas. Más horas en la mañana o menos es un cambio marginal”, advierte.



La fuerza laboral está cambiando. Estas medidas son fundamentales para que las compañías sigan competitivas”.

Natalia Zúñiga
 Randstad Chile