

## Nuevas leyes: ¿más y mejor empleo?

Martes, 16 de Octubre de 2018 - Id nota:800562

Medio : La Segunda  
Sección : Opinión  
Valor publicitario estimado : \$1490560.-  
Página : 11  
Tamaño : 20 x 16

[Ver completa en la web](#)

# Nuevas leyes: ¿más y mejor empleo?

Rodrigo Wagner B.  
Académico U. de Chile



Recientemente el Gobierno convocó a una comisión para discutir sobre legislación laboral. Hoy aprovecho este espacio para hacer un par de reflexiones.

Primero es que las regulaciones laborales dependen de la confianza. Según un artículo de Aghion, Shleifer y co-autores (2010), los países con mayor desconfianza en las personas tienden a regular más restrictivamente el mercado laboral. Si creemos que “la otra persona va a ser oportunista conmigo”, parece racional que algunas sociedades se pongan el parche antes de la herida, reduciendo el espacio para la libre negociación entre las personas. En ese trabajo de 2010 Chile aparecía con regulaciones laborales menos rígidas de que uno hubiera esperado al tomar en cuenta lo desconfiados que somos. Mi impresión es que las rigideces laborales introducidas desde entonces nos acercan a la regulación “que nos correspondería”, por nuestra desconfianza. En esa visión del mundo las regulaciones no son la raíz

del problema, sino que la consecuencia de la desconfianza. ¿Qué hacer? Si esta visión es correcta, correspondería mejorar nuestras normas éticas de convivencia. Enseñar a evitar el oportunismo en organizaciones y colegios. Tener intervenciones masivas para la confianza racional. Eso podría ayudarnos a crecer económicamente y a tener una mejor sociedad. No es rápido ni fácil, pero podríamos empezar.

Segundo es que no todos los problemas de los trabajadores son por los trabajadores. A veces ocurren por jefes disfuncionales o malas prácticas organizacionales arraigadas. Para ilustrar el punto me gusta ocupar la excelente encuesta que hizo Andrea Tokman en el contexto del “World Management Survey”, hace ya algunos años. Según esos datos, las prácticas de gestión en nuestro país tienen una brecha importante con países desarrollados, y también hay diferencias importantes dentro de Chile. Las áreas de gestión de personas no eran la excepción.

Así como le pedimos a los choferes

de auto que pasen un examen simple antes de empezar a manejar, también podríamos pedir algunas pruebas simples a quienes van a asumir una jefatura. Un mal jefe, al igual que un mal chofer, puede dañar a varias otras personas. En jerga económica, sería para prevenir esa “externalidad negativa”, que no

**“Los problemas de los trabajadores a veces ocurren por jefes disfuncionales o malas prácticas organizacionales”.**

siempre está disciplinada por la competencia. En la medida que subamos la calidad de las jefaturas, podríamos ver más confianza y —quizás— menos demanda de los votantes por sobrerregular el trabajo. Para hacerlo podríamos ir más allá del “garrote”

legal preventivo: desde educar por video a los jefes hasta hacer competir a los ejecutivos por sus prácticas laborales. También la educación de los sindicatos juega un rol, para que éstos representen mejor las visiones de largo plazo y no se obnubilen con los bonos de término de conflicto. Estos cambios de comportamiento son difíciles de lograr sólo cambiando las leyes, más todavía si las cambiamos a cada rato.