

# EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN CHILE

Tomás Rau B.\*

## I. INTRODUCCIÓN

En Chile, la participación laboral femenina se ha convertido en un tema importante en el actual debate de políticas públicas. Con un nivel de 44%, las mujeres chilenas tienen una de las tasas de participación laboral más bajas de América Latina y una amplia brecha salarial de género pues, en promedio, reciben el 77% del salario que perciben los hombres por trabajos comparables.<sup>1</sup> Estos hechos han cobrado aún mayor relevancia desde que el informe anual del Foro Económico Mundial planteara que la baja participación laboral femenina es uno de los principales factores para ubicar a Chile en los últimos lugares de su ranking mundial de competitividad. El caso de los jóvenes también es clave, dado que ellos también presentan una baja tasa de participación en comparación con otros países de la Región.

Una hipótesis que se ha planteado es que el trabajo a tiempo parcial es un recurso importante para aumentar la participación laboral de las mujeres y los jóvenes. Si bien la legislación chilena permite celebrar contratos de trabajo con jornada parcial, se estima que esta práctica es poco utilizada en la actualidad.

Este estudio persigue dos objetivos: el primero es estudiar la evolución del trabajo a tiempo parcial en Chile y sus determinantes. El segundo es testear algunas hipótesis encontradas en la literatura internacional acerca de este tipo de jornada laboral, como son la precariedad laboral y si este tipo de trabajo es un trabajo final o de transición a la jornada completa. Para cumplir con dichos objetivos se analizan aspectos legales y factores de oferta y demanda que afectan el trabajo jornada parcial, y se realiza un trabajo empírico con distintas fuentes de información. También se complementa el trabajo empírico con información cualitativa recabada de entrevistas con asesores

laborales y gerentes de recursos humanos (RRHH) de importantes empresas.<sup>2</sup>

El trabajo consta de cuatro secciones además de esta introducción. En la segunda sección se realiza un análisis de la literatura y se analizan los factores de oferta y de demanda de trabajo que podrían influir en la contratación de trabajo a tiempo parcial.

En la tercera sección se presentan estadísticas descriptivas, utilizando la encuesta de ocupación y desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile y la Encuesta Casen 2006. Primeramente nos centramos en la evolución del trabajo a tiempo parcial en el período 1961-2006 en el Gran Santiago. Se prosigue con un análisis a nivel nacional de los trabajadores asalariados del sector privado.

En la cuarta sección se realiza un análisis empírico donde se estudian los determinantes del trabajo a tiempo parcial femenino mediante un modelo *Probit* con corrección de sesgo de selección de participación en el mercado laboral. Una vez realizado el análisis se intenta responder la pregunta: ¿es el trabajo a tiempo parcial un trabajo precario? y se implementa una descomposición de Oaxaca para explicar el diferencial de salarios entre aquellos que trabajan jornadas parciales versus quienes lo hacen a tiempo completo. Para concluir el análisis empírico, se realiza un análisis de cadenas de Markov para estudiar la dinámica del

\* Departamento de Economía y Centro de Microdatos, Universidad de Chile. Se agradece la eficiente ayuda de Eugenio Rojas como también los comentarios de Andrea Repetto, Cristóbal Huneeus, Dante Contreras, Marina Bassi, un árbitro anónimo y a los participantes del Taller sobre Trabajo a Tiempo Parcial y SECHI 2008. El autor agradece el financiamiento proporcionado por el Banco Interamericano de Desarrollo y por la Iniciativa Científica Milenio "Centro de Microdatos", Proyecto P07S-023-F. Este artículo se basa en un estudio preparado para la discusión técnica del trabajo a tiempo parcial en el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.

<sup>1</sup> Ruiz Abrill (2003).

<sup>2</sup> Se realizó un focus group con los gerentes de RRHH de Cencosud, Embotelladora Andina, Watt's y Farmacias Ahumada en el marco del taller organizado por el BID sobre Trabajo a Tiempo Parcial para el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.

trabajo a tiempo parcial y determinar si es un trabajo de transición a otros estados o es permanente.

En la quinta sección se expresan las conclusiones del análisis y se discuten las implicancias de política para alinear los incentivos si se quiere aumentar la contratación de jornadas parciales.

## II. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA LITERATURA

El trabajo a tiempo parcial se ha constituido en una práctica muy común en Europa, en particular en los países escandinavos. En Chile, ha surgido la inquietud de si es posible aumentar la tasa de participación femenina incentivando este tipo de contratación. En esta sección se realiza un breve análisis a la literatura nacional e internacional acerca del trabajo a tiempo parcial y se analizan los factores de oferta y demanda que afectan este tipo de jornadas. Esto nos servirá para extraer hipótesis testeables y comparar la realidad chilena con la de otros países.

### 1. Análisis de la Literatura

En las últimas décadas, ha habido un número creciente de artículos relacionados con la inserción a tiempo parcial, especialmente enfocados en las mujeres. Muchos autores han investigado temas como los efectos que la vida familiar tiene en las decisiones de trabajar hasta los efectos de la educación sobre el trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, Booth y van Ours (2008) encuentran que muchas mujeres en Gran Bretaña deciden no entrar al mercado laboral, debido a que prefieren darle prioridad a su vida familiar. Tanto ellos como López Bóo et al. (2009) plantean que el trabajo a tiempo parcial permitiría compatibilizar la vida familiar con el trabajo.

La calidad de los empleos a tiempo parcial suele ser un tema bastante tratado en la literatura existente. Por ejemplo: Connolly y Gregory (2008), Gregory y Connolly (2008) y Manning y Petrongolo (2008) encuentran que la mala calidad de los trabajos a tiempo parcial podría desincentivar este tipo de jornada por el lado de la oferta. Muestran que los trabajos a tiempo parcial, incluso en países de alto ingreso per cápita como Inglaterra, suelen ser mal pagados. Gregory y Connolly (2008) muestran además que en algunos de esos trabajos se estaría subutilizando una gran

cantidad de capital humano. De acuerdo con Manning y Petrongolo (2008), los problemas de calidad de los trabajos se verían aumentados en países en donde existe poca flexibilidad laboral.

Siguiendo con lo anterior, Dekker (2008) y López Bóo et al. (2009) estudian los efectos de la flexibilidad de la jornada laboral en la participación femenina. Como es de esperar, las jornadas parciales facilitan que las mujeres entren al mercado laboral. Un punto que valida lo anterior es que, en países donde el esquema laboral es más flexible, como es el caso de los Países Bajos expuesto por Dekker (2008), se tiene una mayor tasa de participación femenina. Además, encuentra que el trabajo a tiempo parcial tiende a ocupar una fracción importante del total de trabajo.

Con respecto a los determinantes del trabajo a tiempo parcial, López Bóo et al. (2009) y Connolly y Gregory (2008) estiman la probabilidad de elegir este tipo de jornadas. Los principales resultados encontrados son que la educación y la edad suelen contribuir positivamente en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial, al igual que el estado civil (casado o soltero), el cual suele influir en la decisión de pasar a este tipo de jornada. Además, Dekker (2008) y Manning y Petrongolo (2008), encuentran que un mayor nivel de educación tiende a hacer que la gente prefiera el trabajo a tiempo parcial, mientras que los resultados relacionados con la edad muestran que este tipo de trabajo se da mayormente entre jóvenes, mujeres en edad fértil y personas de edad más avanzada.

Dekker (2008) y Connolly y Gregory (2008) analizan la dinámica del trabajo a tiempo parcial mediante el estudio de matrices de transición, y encuentran que este no es un estado persistente (en economías con un mercado laboral poco flexible); es decir, este sería un trabajo de transición hacia la jornada laboral a tiempo completo.

Manning y Petrongolo (2008) analizan la brecha salarial, medida por el salario por hora, entre trabajadoras con jornadas a tiempo completo y aquellas con jornadas a tiempo parcial. Ellos encuentran que las trabajadoras a tiempo parcial suelen ganar menos que las trabajadoras a tiempo completo y para entender sus causas realizan una descomposición de

Oaxaca. En ella encuentran que aproximadamente la mitad de la brecha salarial puede ser explicada por características observables de las trabajadoras. La otra mitad se explica por la posición ocupacional de las trabajadoras, creándose así lo que ellos llaman una segregación ocupacional.

En la literatura enfocada en el caso chileno destacan los trabajos de Leiva (2000) y de Contreras et al. (2004). Leiva (2000) estudia el trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género, usando datos de la encuesta Casen 1994. Analiza el trabajo a tiempo parcial en Chile, dando especial relevancia a la evolución que ha presentado el trabajo femenino como consecuencia de la globalización económica producida en Chile en los últimos años. La autora argumenta que esta globalización ha incluido cambios en la estructura del mercado del trabajo, los que se han manifestado a través del surgimiento de nuevas formas de trabajo, a las cuales se refiere como formas “no estándares” de empleo. Estas nuevas formas de empleo se caracterizan, en general, por condiciones precarias de empleo e incertidumbre respecto de la fuente laboral. Las características de estos empleos son: ser temporales, de tiempo parcial, trabajos subcontratados y, en general, de menor salario y menor protección para el trabajador (seguridad social).

Contreras et al. (2004) analizan los efectos de la apertura comercial y de la cuenta de capitales sobre el empleo femenino y en particular sobre las diferencias salariales, tasa de participación, tipo de inserción laboral y cambios en la demanda por trabajo femenino. El análisis se realiza utilizando la encuesta de ocupación y desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile. En lo que respecta a la inserción a tiempo parcial, Contreras et al. (2004) observan que para el período 1960-1996, el trabajo a tiempo parcial alcanza a un 13% de la ocupación femenina total, con un máximo de 19% en 1963 y un mínimo de 9% en 1994. Además, este tipo de inserción muestra un marcado comportamiento contracíclico y una clara tendencia a la baja a partir de 1985 y hasta 1996.

## 2. Factores que Afectan el Trabajo a Tiempo Parcial

En esta sección se discuten los aspectos de oferta y demanda que influyen en la contratación de jornadas

parciales de trabajo. Antes de realizar el análisis, es necesario aclarar qué se entiende por trabajo a tiempo parcial.

En 1994, la OIT definió al trabajador a tiempo parcial en el Convenio N°175 como: “Todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”. Esta definición es relativamente amplia, puesto que, en rigor, cualquier jornada de trabajo de menos horas que la jornada completa podría ser considerada como una jornada parcial de trabajo. Por otra parte, en la reforma laboral del 2001, la ley N°19.759 incorporó cinco artículos donde no solo se define sino que se regula el trabajo a tiempo parcial. En ella, se define la jornada a tiempo parcial como aquella que no exceda los dos tercios de una jornada ordinaria de trabajo, con lo cual queda limitada a jornadas de hasta 30 horas a la semana.

La reforma laboral del 2001 plantea la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial ante sus pares a tiempo completo. Esto puede introducir una desigualdad económica si existen costos fijos para la contratación de trabajadores a tiempo parcial proporcionalmente mayores que para trabajadores a tiempo completo. A continuación, analizamos factores de demanda y oferta que afectan el trabajo a tiempo parcial y su relación con aspectos regulatorios que se desprenden de la reforma.

### *Factores de demanda*

#### a) Política de salas cuna

El artículo 203 del Código del Trabajo establece que las empresas con 20 o más trabajadoras deben proveer de salas cuna donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos a su cuidado mientras estén en el trabajo.<sup>3</sup> Esto, sin duda alguna consiste en un costo fijo potencial a la contratación

<sup>3</sup> El artículo 203 afecta solo a trabajadoras con hijos menores de dos años en empresas elegibles (20 o más trabajadoras). Una trabajadora con hijos de dos años o más debe costear el jardín infantil por sus propios medios o postular a un jardín infantil de la fundación Integra si pertenece a una familia en situación de pobreza o vulnerabilidad social. Para las trabajadoras en empresas no afectas al artículo 203, su alternativa es una sala cuna privada o postular a una sala cuna JUNJI o de la fundación Integra.

de trabajadoras y, más aún, encarece la contratación de trabajadoras a tiempo parcial por dos razones. La primera es que una trabajadora a tiempo parcial es equivalente a una trabajadora a tiempo completo para el conteo de las 20 que requiere la ley para la provisión de salas cuna. Luego, y a modo de ejemplo, 38 mujeres trabajando 20 horas a la semana proporcionan igual número de horas que 19 mujeres trabajando 40 horas. La diferencia es que el primer escenario obliga al empleador a proveer, o a pagar el costo de, una sala cuna y el segundo no. La segunda razón por la que esta ley encarece la contratación de trabajadoras a tiempo parcial es la política de precios de las salas cuna, las cuales cobran, en promedio, un 64% de la tarifa íntegra por el cuidado de un niño por media jornada.

De acuerdo con Aedo (2002) el costo promedio de una sala cuna era de alrededor de \$100.000 (pesos del 2002), el cual reajustado por IPC da la cantidad de \$120.000. Este número fue calculado por el autor tras un sondeo a 10 salas cuna a inicios de ese año.

Según el informe de Politeia Soluciones Públicas (2007), el costo laboral de contratar a una trabajadora en edad fértil entre 25 y 44 años fluctúa entre 5.4 y 12.5% de la remuneración mensual, dependiendo de si es calificada o no calificada. De este costo laboral, el elemento más significativo es el de salas cuna (alrededor de un 84% del costo total para una trabajadora no calificada). Se puede inferir del informe que los porcentajes fueron calculados sobre los supuestos de que el costo de la sala cuna es de \$100,000 (misma cantidad calculada por Aedo, 2002), que una mujer entre los 25 y 44 años tiene dos hijos, y que las remuneraciones y costos se mantienen constantes en el período.<sup>4</sup>

Como una manera de complementar las estimaciones de Aedo (2002) y Politeia Soluciones Públicas (2007) se realizó un sondeo telefónico a 30 salas cuna del Gran Santiago entre el 14 y el 21 de enero de 2008. Los resultados de este sondeo arrojan un costo promedio de la sala cuna de \$137,438 para una jornada completa, y de \$88,325 para una jornada parcial. Como se dijo anteriormente, la jornada parcial corresponde a un 64% de la jornada completa por la política de precios de las salas cuna que deben amortizar costos fijos. Por último, las salas cuna cobran, al igual que los colegios, una cuota de incorporación o matrícula de \$84,414 en promedio.

Un elemento interesante que encontramos en 10 de las 30 salas cuna consultadas fue la discriminación de precios que realizan según quién paga el servicio. Estas salas cuna cobran en promedio \$29,500 (mensual) más si el empleador es quien paga la sala cuna. También se observó cierta informalidad en dicha política de precios cuando se les preguntó si el empleador encontraba muy cara la tarifa. Seis de las salas cuna que discriminan precios expresaron la posibilidad de acordar una tarifa menor. Luego, para el cálculo de los promedios se tomaron los valores mínimos.

A partir de los promedios recién expresados, el costo total de sala cuna resultante para el empleador de que una trabajadora tenga un hijo es de aproximadamente \$3,382,920 en 24 meses, si esta se desempeña a tiempo completo y \$2,204,219 si es a media jornada. Ahora bien, según un cálculo propio basado en el Censo 2002, la probabilidad de que una mujer jefa de hogar tenga un hijo entre los 20 y los 30 años en un año determinado, es de 9.1%, lo cual da un costo fijo esperado de \$307,846 en el caso de una trabajadora a tiempo completo, y de \$200,584 si esta trabaja a tiempo parcial.<sup>5</sup>

Este monto corresponde a más de un sueldo líquido promedio mensual en todo el período. Para trabajadoras a tiempo completo, este costo corresponde a 1.19 sueldos líquidos mensuales y, para las trabajadoras a tiempo parcial, a 1.32 sueldos líquido mensuales. Esto constituye entre un 10 y un 11% más en la planilla anual por cada mujer entre 20 y 30 años contratada por una empresa de 20 o más trabajadoras.

<sup>4</sup> Politeia considera dentro de los costos laborales de contratar a una mujer en edad fértil: salas cuna, lactancia, reemplazo pre y post-natal y licencias. Estiman que, para una trabajadora no calificada, el costo de sala cuna es un 10.5% del sueldo, mientras los otros costos son bien menores.

<sup>5</sup> Se calculó para mujeres jefas de hogar, debido a que es el único grupo de mujeres para las que se sabe con certeza que el niño en el hogar es su hijo. Para calcular la probabilidad de tener un hijo en un año determinado se calculó la tasa de fecundidad para esa cohorte, corrigiendo por nacimientos múltiples. Luego, esta tasa de fecundidad corregida se puede interpretar como la probabilidad spot de tener un hijo. La tasa que revela el Censo 2002 concuerda con las cifras de Larrañaga (2003), quien encuentra una tasa de fecundidad de 88.5 nacimientos por cada 1000 mujeres en el tramo de edad 20-24 y de 94.1 nacimientos por cada 1000 mujeres en el tramo de edad 24-29.

Cabe señalar que esta estimación de costo laboral esperado de contratar a una mujer de entre 20 y 30 años —por concepto de sala cuna— corresponde a cuánto deberá pagar un empleador determinado en un año si contrata a una mujer en dicho rango de edad. Esto difiere de la estimación de Politeia Soluciones Públicas (2007) que estima el mayor costo laboral que generará una mujer que tiene dos hijos en un intervalo de 20 años.

Por último, dado que las tasas de fecundidad alcanzan su máximo en el tramo etario 25-29, la probabilidad *spot* (en un año determinado) de tener un hijo disminuye, pero la mayor exposición a dicho evento aumenta la probabilidad total si se considera un horizonte de tiempo más largo. Otro factor a considerar es que la probabilidad de tener un hijo, condicional a que ya se tuvo uno, disminuye de manera importante. El ejercicio realizado es incondicional y no pretende predecir el comportamiento reproductivo de la población, sino solo obtener un cálculo conservador del costo esperado de contratar a una mujer en edad fértil, en particular en el tramo de edad 20-30 años, por concepto de salas cuna.

#### b) Aumento de costos de administración de turnos

La contratación de trabajadores a tiempo parcial incrementaría el costo de administración de turnos. Un ejemplo sencillo es el de las empresas de *retail* que suelen contratar trabajadores a jornada parcial (menos de 30 horas) para satisfacer la demanda en los días punta, que son los viernes, sábados y domingos. Dado que el artículo 38 del Código del Trabajo establece que dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo, se impone una restricción que aumenta la complejidad de la administración de turnos, puesto que el domingo es un día punta y es uno de los días en que las empresas de *retail* necesitan más personal. Esto no solo aumenta los costos de administración de turnos sino que genera un tipo particular de jornada parcial, los trabajadores con jornadas de 20 horas o jornadas a tiempo punta o *peak-time*. Lo anterior se debe a que el artículo 38 en su octavo inciso exime al empleador del cumplimiento de la norma de los dos domingos al mes para trabajadores con jornadas de hasta 20 horas. Si bien esta exención puede ser vista como un incentivo al trabajo a tiempo parcial por el lado de la demanda (al menos de jornadas menores o

iguales a 20 horas semanales), impone una restricción activa a la hora de contratar trabajadores y jornadas.

En relación con lo anterior, y si bien esto escapa a la discusión de los factores de demanda, se genera un tipo de empleo (la jornada a tiempo punta) que podría ir en contra de uno de los objetivos de incentivar el trabajo a tiempo parcial: compatibilizar la vida familiar (especialmente para las mujeres) con la vida laboral.<sup>6</sup>

#### c) Restricción de continuidad de la jornada y salario por hora

La restricción a la interrupción de la jornada para trabajadores con contratos a tiempo parcial (artículo 40 bis A) establece que “la jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación”. Para algunos asesores laborales y gerentes de recursos humanos (RRHH) consultados para este estudio, esta restricción inhibiría dicho tipo de contratación. Esta restricción es activa para negocios que presentan discontinuidad de servicio diario como por ejemplo restaurantes. No obstante, es probable que las actividades que podrían verse beneficiadas con esta regulación sean pocas, como trabajadores de centros de llamados o ciertas ocupaciones en el sector comercio en particular en los *malls*, donde los turnos en su mayoría son continuos y de 8 a 10 horas de duración.

Por otra parte, esta restricción tiene una implicancia de oferta. Es probable que los trabajadores a tiempo parcial se vean desincentivados a trabajar en jornadas discontinuas si estas implican más traslados, puesto que el costo de movilización reduce la remuneración líquida del trabajador.

#### d) Factores culturales y discriminación estadística

Según lo expresado por asesores laborales y gerentes de recursos humanos, existiría cierta reticencia a contratar trabajadores a tiempo parcial, por motivos culturales. Por una parte, algunos concordaron en que no existe una cultura para el trabajo a tiempo parcial

<sup>6</sup> Este tema es tratado en Paull (2008) y Booth y van Ours (2008) con detalle. En ellos se encuentra que las mujeres prefieren trabajos más flexibles, aun cuando estos pudieran ser trabajos de peor calidad.



por parte de los empleadores. Por otra parte, algunos gerentes de RRHH revelaron que los trabajadores a tiempo parcial presentarían una mayor incidencia de ausentismo laboral y una menor identificación con la empresa. Este último es un argumento de discriminación estadística. Si los empleadores perciben (aun cuando las probabilidades sean creencias difusas) que los trabajadores a tiempo parcial tienen una mayor probabilidad de ausentarse del trabajo, lo cual los obliga a incurrir en costos laborales adicionales, preferirán contratar trabajadores a tiempo completo para minimizar el costo laboral esperado.

### *Factores de oferta*

#### a) Costos de movilización

Los costos de movilización pueden jugar un rol preponderante a la hora de tomar la decisión de emplearse con jornada a tiempo parcial. Esto, debido a que para quienes deben usar el transporte público (una gran parte de los trabajadores) el costo de movilización diario a precios corrientes es de \$760 en Santiago. Imagine a un trabajador asalariado con una jornada de 20 horas a la semana, y por lo tanto, que trabaja cuatro horas diarias. El salario por hora de un trabajador dependiente a tiempo parcial, según cifras de la encuesta Casen 2006, es de alrededor de \$2,091 en el sector privado.<sup>7</sup> Por lo tanto, para el trabajador de nuestro ejemplo los costos de movilización podrían llegar a un 9% de su ingreso, porcentaje nada despreciable. Para un trabajador a tiempo completo, este porcentaje caería a 6.5%, puesto que el salario por hora promedio de un trabajador a tiempo completo es de \$1,300. Antes del Transantiago, cuando los trasbordos debían ser pagados, este costo monetario era muchísimo mayor para las personas que debían tomar más de una locomoción para llegar al trabajo.

#### b) Temor de los trabajadores a negociar jornadas a tiempo parcial

Los trabajadores que lo hacen a tiempo completo y que por circunstancias de la vida quieren acortar su jornada laboral temen negociar con sus empleadores una reducción de su jornada de trabajo. Según muchos asesores y gerentes de recursos humanos consultados para este trabajo, los trabajadores a tiempo completo temen negociar reducciones de jornada puesto que pasarían a integrar la lista de

los menos comprometidos con la empresa y, en consecuencia, de los prescindibles en caso de un futuro ajuste de personal.

#### c) Factores culturales

Los factores culturales que afectarían la oferta de trabajo femenino a tiempo parcial serían presiones familiares a que opten por el trabajo doméstico. Según el Segundo Estudio Nacional de Opinión Pública realizado por el CEP en 1995, las principales razones por las cuales la mayoría de las mujeres del círculo de amigos no trabaja, fueron las alternativas “porque al marido no le gusta” y “porque prefieren la vida doméstica”, alcanzando a 52 y 51%, respectivamente.

Por otra parte, cuando la encuesta de Comunidad Mujer (2005) les preguntó a las mujeres cuál es la medida más eficaz para que ellas se incorporen a un trabajo o para permanecer en él, la respuesta mayoritaria que arrojó fue “flexibilizar los horarios de trabajo”. Luego, según dicha encuesta, las mujeres que no participan desearían posiciones a tiempo parcial, tal como sucede en otros países (Booth y van Ours, 2008; López-Bóo et al., 2009; y Paull, 2008).

Por último, Politeia Soluciones Públicas (2007) muestra que el principal motivo por el cual las mujeres inactivas entre 15 y 60 años no buscaron trabajo en los últimos dos meses fue “quehaceres del hogar” con un 54%. La segunda causa fueron “los estudios” con un 26% y, la tercera, el “no tener con quién dejar a los niños”, con un 8%. Esta última razón aumenta su importancia en los tramos de mayor fecundidad y, como señalan los autores, es posible que para algunas mujeres encuestadas el cuidado de los niños sea considerado parte de los quehaceres del hogar.

En el cuadro 1 se presenta un resumen de los factores, tanto de oferta como de demanda, que desincentivan el trabajo a tiempo parcial.

## **III. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS**

En esta sección se realiza un análisis descriptivo acerca del trabajo jornada parcial en Chile usando tres

<sup>7</sup> Como veremos más adelante, el salario por hora de un trabajador asalariado a tiempo parcial en el sector privado es un 60% mayor que el de los trabajadores a tiempo completo.

## CUADRO 1

## Regulaciones y Obstáculos al Trabajo a Tiempo Parcial

Regulación/ Obstáculo al trabajo parcial	Análisis
<b>Artículo 40 bis A, necesidad de continuidad en la jornada de trabajo</b>	Prohíbe discontinuidades en la jornada laboral a tiempo parcial. Esto rigidizaría este tipo de contratos y desincentivaría la contratación de trabajadores en esta modalidad.
<b>Artículo 40 bis B, igualdad de derechos</b>	Establece la igualdad de derechos para los trabajadores a tiempo parcial y completo. Sin embargo, un trabajador a tiempo parcial resulta más costoso que uno a tiempo completo (existen costos fijos asociados a la contratación).
<b>Artículo 203, políticas de sala cuna</b>	Se requiere un mínimo de 20 mujeres en la empresa para que se provea una sala cuna. El hecho de que una trabajadora a tiempo parcial cuente igual que una a tiempo completo encarece la contratación de las primeras, puesto que trabajan menos horas y su presencia cuenta para la provisión de sala cuna.
<b>Artículo 38, costos de administración de turnos</b>	Establece que dos días de descanso del mes deberán ser día domingo. Este día suele ser de alta demanda en establecimientos de retail o en malls, por lo que esta restricción eleva los costos de administración de turnos de este tipo de empresas.
<b>Factores Culturales, discriminación estadística</b>	La cultura local no fomenta el trabajo femenino, lo que ciertamente afecta negativamente la oferta laboral de mujeres. El caso del trabajo a tiempo parcial no es la excepción. También existe discriminación estadística, puesto que se asocia un alto ausentismo laboral a los trabajadores a tiempo parcial.
<b>Costos de Movilización</b>	Los costos de movilización pueden llegar a llevarse una parte importante de los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que existiría un desincentivo a este tipo de trabajo por este concepto.
<b>Temor a negociar jornadas a tiempo parcial</b>	El negociar reducciones de la jornada laboral, o bien la renegociación de jornadas a tiempo parcial, provoca temor en los trabajadores, puesto que ellos ven esta situación como una señal al empleador de falta de compromiso con la empresa, haciéndolos prescindibles al momento de ajustes de personal.
Fuentes: Ley 19.759, N°13, artículo único, D.O. 5-10-2001, focus groups, y cálculos propios.	

fuentes de información: la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile, la encuesta Casen y el panel de la encuesta Casen 1996-2001-2006.

Antes de adentrarnos en el análisis para el caso chileno, en el cuadro 2 presentamos estadísticas relativas a trabajo jornada parcial para una lista de países de la OCDE donde se incluye Chile. La elección de los países es *ad hoc* y es solo para mostrar países con altos niveles de trabajo jornada parcial y países con menor incidencia. Además de estos nueve países de la OCDE, incluimos el promedio para

19 países de la misma organización obtenidos del *OECD Employment Outlook (2007)*. La definición de trabajo jornada parcial es la que utiliza la OCDE para comparaciones internacionales, a no ser que indique lo contrario. Esta incluye jornadas de horas “usuales” de menos de 30 horas a la semana.

Como se explicó anteriormente, consideramos la jornada parcial de trabajo como aquella que contempla hasta 30 horas a la semana, la cual corresponde a la definición legal según el artículo 40 bis del Código del Trabajo y, además, está muy en línea con la definición de la OCDE. Llama la atención que las cifras para

CUADRO 2

**Trabajo a Jornada Parcial<sup>a</sup>  
en Algunos Países de la OCDE y Chile, 2006  
(porcentaje)**

	Todos	Hombres	Mujeres	Mujeres jornada parcial Total jornada parcial
Países Bajos	35.5	15.8	59.7	75.5
Australia <sup>b,c</sup>	27.1	16.0	40.7	67.3
Suiza <sup>c</sup>	25.5	8.8	45.7	81.2
Japón <sup>b,d</sup>	24.5	12.8	40.9	69.4
Reino Unido	23.4	9.9	38.8	77.6
Hungría	2.7	1.5	4.2	70.4
República Eslovaca	2.5	1.3	4.1	70.0
República Checa	3.3	1.6	5.6	72.8
Corea del Sur <sup>b</sup>	8.8	6.3	12.3	58.5
Promedio OCDE	16.1	8.1	26.4	72.1
Chile <sup>b</sup>	16.0	10.7	24.6	58.9

Fuentes: OECD database on Labour Force Statistics. Para los Países Bajos y el Reino Unido, datos de European Union Labour Force Survey. Para Chile, encuesta Casen 2006.

a. Se refiere a personas trabajando menos de 30 horas a la semana, ocupación principal. Incluye a personas declarando horas usuales.

b. Datos basados en horas efectivamente trabajadas.

c. Jornada parcial basada en horas trabajadas en todos los trabajos.

d. Menos de 35 horas a la semana.

Chile están muy en sintonía con el promedio para los países de la OCDE, aun cuando existe la percepción de que el trabajo jornada parcial en Chile es muy infrecuente. Por otro lado, la tasa de participación femenina es efectivamente baja si se compara con otros países y, por cierto, la jornada parcial de trabajo puede ser una alternativa para aumentar la participación femenina.

El caso holandés es sin duda sorprendente, puesto que seis de cada diez mujeres que trabajan lo hacen en jornada parcial. Cabe señalar que hay un tema de comparabilidad de las series entre países.<sup>8</sup> La definición de jornada parcial de trabajo para la mayoría de los países listados en el cuadro 2 corresponde a una carga de hasta 35 horas a la semana. En los casos indicados se distingue a quienes lo hacen usualmente versus quienes trabajaron efectivamente esa cantidad de horas la semana anterior. Para los casos de Suiza y República Checa, la definición de trabajo a tiempo parcial se basa en la percepción que tiene el trabajador acerca de su jornada. Por último, la cifra para Chile incluye a todas las personas que trabajaron hasta 30

horas la semana anterior e incluye a trabajadores por cuenta propia. A continuación se presenta un análisis exhaustivo del trabajo a tiempo parcial considerando solo a los asalariados.

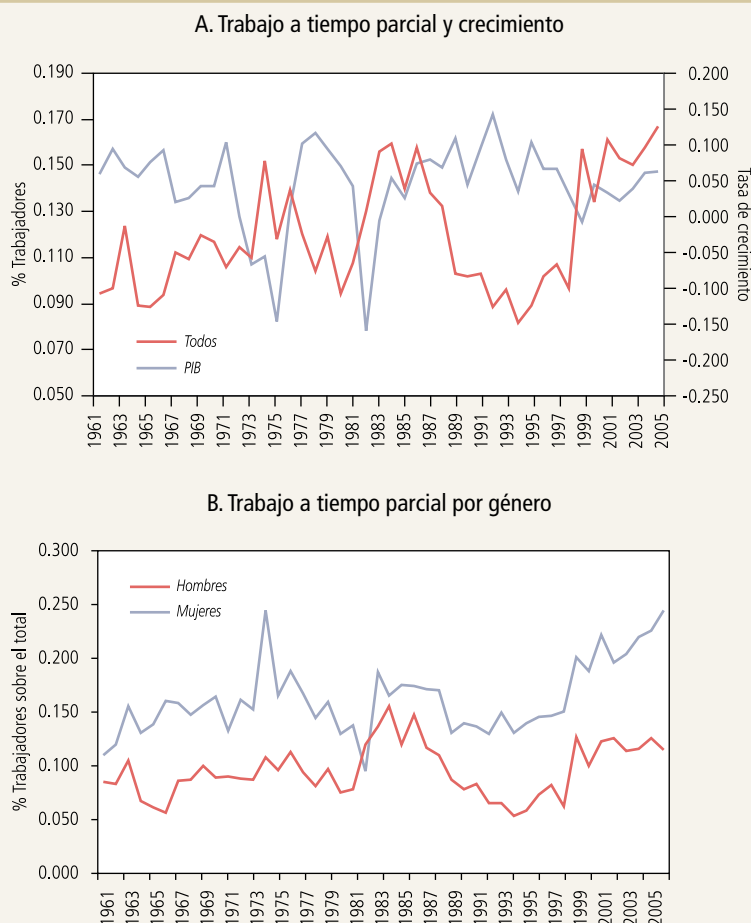
## 1. Evolución del Trabajo a Tiempo Parcial: Gran Santiago

En el gráfico 1, podemos apreciar la evolución del trabajo jornada parcial en el Gran Santiago entre 1961 y 2006 y el crecimiento del PIB. Se puede observar (panel A) que el trabajo jornada parcial medido como porcentaje de los trabajadores con jornadas iguales o menores de 30 horas a la semana es eminentemente contracíclico. Es decir, se puede apreciar una correlación negativa entre trabajo

<sup>8</sup> Por ejemplo, mientras las cifras para los países aquí listados incluyen a los trabajadores por cuenta propia, las cifras para Estados Unidos (que no se muestran en este cuadro) incluyen solo a trabajadores asalariados, y la proporción de trabajadores en jornada parcial sobre el total de empleados es de solo 12.6% según datos de la Current Population Survey (CPS) 2006



## Evolución del Trabajo a Tiempo Parcial en el Gran Santiago



Fuente: Encuesta de Ocupación de la Universidad de Chile.

jornada parcial y tasa de crecimiento del PIB, la cual es más nítida para las recesiones y recuperaciones. La intuición es que durante las recesiones proliferarían los programas de empleo de emergencia que son mayoritariamente de jornada parcial, y lo contrario sucedería en los ciclos expansivos.

Puede ser interesante analizar la trayectoria del trabajo a tiempo parcial separando entre hombres y mujeres para ver si hay diferencias por género. El gráfico 1 (panel B) nos muestra la evolución de la jornada parcial de trabajo por género para el período 1961-2006. Se puede apreciar que, para prácticamente todo el período, el trabajo *part-time* es mayoritariamente femenino y la brecha mujer-hombre parece aumentar en la última década, tal como han encontrado Connolly y Gregory (2008),

Gregory y Connolly (2008) y Manning y Petrongolo (2008). En particular, y en línea con la literatura internacional, no solo se observa un aumento en la brecha de trabajo jornada parcial mujer/hombre sino también un aumento sostenido desde mediados de los noventa.

Esta perspectiva de mediano o largo plazo nos da pie para enfocarnos más en detalle en las características de los trabajadores con jornada parcial. En la sección que sigue trabajamos con la encuesta Casen para poder caracterizar de mejor forma a los trabajadores con jornadas de trabajo parcial y estudiamos también al grupo específico de los asalariados (trabajadores dependientes).

## 2. Análisis a Nivel Nacional

En esta sección realizamos un análisis del trabajo jornada parcial usando la encuesta Casen en sus versiones 2000, 2003 y 2006. Si bien el análisis se centrará en los asalariados del sector privado, presentamos una reducida evidencia para todos los trabajadores, incluidos los por cuenta propia.

En el cuadro 3 se puede observar el porcentaje de trabajadores con jornada parcial para los años 2000, 2003 y 2006.

En la segunda columna se expresan los porcentajes de trabajadores jornada parcial respecto de todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres. En la tercera y cuarta columnas se incluyen los porcentajes por género, y en la quinta columna se expresa la participación relativa de las mujeres sobre el total de trabajadores con jornada parcial (hombres y mujeres). Por último, se presenta evidencia para todos los trabajadores (incluyendo a los por cuenta propia) y para los asalariados solamente.

La primera característica que llama la atención en el cuadro 3 es que el trabajo jornada parcial aumenta sostenidamente en el período 2000-2006, lo cual concuerda con lo que se observó en la sección anterior para el Gran Santiago. Este aumento ocurre tanto para hombres como para mujeres, aunque para las últimas

CUADRO 3

**Trabajo a Jornada Parcial en Chile<sup>a</sup>**  
(porcentaje)

Todos los trabajadores				
	Todos	Hombres	Mujeres	Participación mujeres
1990	11.4	8.5	17.6	49.9
2000	13.0	8.6	20.5	57.7
2006	16.0	10.7	24.5	58.9

Trabajadores asalariados				
	Todos	Hombres	Mujeres	Part. mujeres
1990	7.0	5.5	11.7	48.4
2000	6.8	4.6	12.1	53.7
2006	9.0	6.0	15.3	55.0

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen.  
a Proporción del trabajo total.

el aumento es sustancialmente mayor (en términos relativos y absolutos). De hecho, en el año 2000 la participación de las mujeres con jornada parcial respecto del total de trabajadores con jornada parcial era alrededor de la mitad, y en 2006 alcanzaba alrededor de un 59% en el caso de todas las trabajadoras y 55% para las asalariadas.

En el cuadro 4 se puede ver la distribución por edad de los trabajadores asalariados a tiempo parcial por tramos de edad. En la segunda columna se realiza el cruce horizontal, esto es, se divide el número de trabajadores a tiempo parcial por el número total de trabajadores para ese grupo etario. En la tercera columna se realiza el cruce vertical, es decir, se divide el número de trabajadores a tiempo parcial de ese grupo etario por el total de trabajadores a tiempo parcial.

En la primera fila se observa el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial para el tramo de edad 15 a 17 años. Este grupo es sensible, puesto que enfrenta un salario mínimo menor que el de aquellos con 18 años o más, lo cual implica un costo laboral menor para el empleador. De hecho, cuando vemos el cruce horizontal, se aprecia que un 43.4% de los trabajadores entre 15 y 17 años lo hace en jornadas menores de 30 horas semanales. Por otra parte, el cruce vertical nos muestra que son un porcentaje pequeño del total de trabajadores a tiempo parcial. Inmediatamente después, en el tramo 18-24, se

CUADRO 4

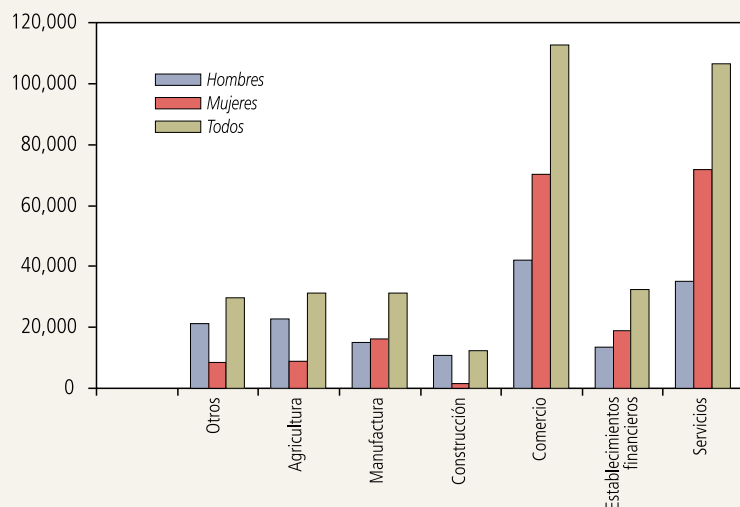
**Jornada Parcial por Tramo de Edad**  
(porcentaje)

Edad	Cruce horizontal	Cruce vertical
15-17	43.4	4.1
18-24	15.6	29.2
25-34	7.4	23.2
35-44	6.6	19.4
45-54	6.6	13.5
55-64	8.0	6.9
65 y más	17.3	3.8
<b>Total</b>	<b>9.0</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.  
Incluye a trabajadores asalariados del sector privado.

observa un porcentaje bastante menor, igual a 15.6%, en relación con el grupo 15-17. Con todo, el trabajo a tiempo parcial es muy relevante para los jóvenes, puesto que, como vemos en la tercera columna, un tercio de todos los trabajadores a tiempo parcial son jóvenes entre 15 y 25 años. Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Dekker (2008), en donde la distribución de los trabajadores a tiempo parcial por edad es similar al caso chileno. Un argumento que se da para explicar este fenómeno es que los jóvenes tienden a usar este tipo de trabajo

### Distribución de Empleo a Jornada Parcial por Rama de Actividad Económica y Género (asalariados sector privado)



Fuente: Encuesta Casen 2006.

como una introducción al mercado laboral, mientras que las mujeres en edad fértil buscan el trabajo a tiempo parcial por su flexibilidad.

El cruce horizontal nos muestra un patrón en forma de U para el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial y la edad. Es decreciente entre los 15 y los 54 años y crece a partir de los 55. En todo caso, la participación relativa del trabajo a tiempo parcial para quienes tienen 55 y más años es menor, como se puede apreciar en el cruce vertical, de casi un 11% del total de trabajadores a tiempo parcial.

Ahora bien, se ha caracterizado a los trabajadores a tiempo parcial según variables socio-demográficas, pero no sabemos cómo se distribuyen según ramas de actividad económica, categoría ocupacional o tamaño de la empresa. En el gráfico 2 se puede ver cómo se distribuyen según la rama de actividad económica. Destaca, sin duda alguna, el notable aporte en puestos de trabajo a tiempo parcial de los sectores comercio y servicios, con alrededor de dos tercios de todo el empleo a tiempo parcial. Dentro de estos sectores, las posiciones ocupacionales más frecuentes son los vendedores de tienda y almacenes y los limpiadores de hoteles y oficinas, con alrededor del 20% del empleo a tiempo parcial. Por último,

se puede apreciar la predominancia femenina en la mayoría de los sectores, a excepción de los sectores construcción y agrícola.

## IV. ANÁLISIS EMPÍRICO

### 1 Determinantes del Trabajo Parcial Femenino

Como se ha visto, el trabajo parcial no se distribuye en forma aleatoria por rama de actividad económica o tamaño de la empresa. Tampoco lo hace cuando se consideran tramos etarios o de escolaridad. Luego, la pregunta que cabe hacer es: ¿cuáles son los factores que influyen en la decisión de tomar un empleo a tiempo parcial? Una dificultad para responder esta pregunta subyace en que el trabajo parcial podría enmascarar subempleo y, por lo tanto, ser involuntario. Una segun-

da dificultad se origina en la selección de la muestra, puesto que solo observamos a mujeres trabajando en jornadas parciales que ingresaron a la fuerza laboral. Más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar no lo hace y, como vimos anteriormente, el acceso a jornadas parciales de trabajo puede determinar su incorporación a la fuerza laboral. La primera dificultad es infranqueable con los datos de que se dispone. La segunda puede ser abordada estimando un modelo *Probit* con corrección de sesgo de selección conocido como *Heckprob* propuesto por van de Ven y van Praag (1981). En este modelo, se tiene que la probabilidad de tener un trabajo a tiempo parcial solo se observa para mujeres que decidieron participar en el mercado laboral. Así, la decisión de participación se modela conjuntamente con la decisión de tomar un empleo a tiempo parcial por sobre otro a tiempo completo.

Para evitar incorporar más fuentes de sesgo de selección, se procedió a estimar el modelo *Probit* para todas las mujeres y no solo las asalariadas.

Definimos  $D_{1i}$  como una variable dicotómica que toma el valor igual a 1 si la mujer trabaja a tiempo parcial y 0 si lo hace a tiempo completo. Sea  $D_{2i}$  una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la mujer decide participar en el mercado laboral y 0 si no. Luego, el

modelo *Probit* que queremos estimar está dado por la siguiente ecuación:

$$D_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{1i} > 0 \text{ y } D_{2i} = 1 \\ 0 & \text{si } y_{1i} \leq 0 \text{ y } D_{2i} = 1 \\ \text{no observada} & \text{si } D_{2i} = 0 \end{cases}$$

donde la variable  $y_{1i}$  es una variable latente de elección de jornada (tiempo parcial o tiempo completo). Nótese que tenemos selección y solo observamos  $D_{1i}$  si  $D_{2i} = 1$ . En el caso que  $D_{2i} = 0$  no observamos  $D_{1i}$  y básicamente tenemos un *missing value*. La ecuación de selección es la usual de un modelo a la Heckman,

$$D_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{2i} > 0 \\ 0 & \text{si } y_{2i} \leq 0 \end{cases}$$

y las ecuaciones para las variables latentes están dadas por

$$y_{2i} = z_i \delta + v_{2i} \quad (a)$$

$$y_{1i} = x_i \beta + v_{1i} \quad (b)$$

donde se supone que el vector  $(v_{1i}, v_{2i})$  se distribuye como una normal bivariada con media  $(0,0)$ , varianzas  $(1,1)$  y correlación  $\rho$ . Obsérvese que, así como está presentado el modelo, tenemos tres realizaciones posibles para el vector  $(D_{1i}, D_{2i})$ :  $(1,1), (0,1), (\text{no observada}, 0)$ . La función de verosimilitud para el caso simultáneo se puede formular de la siguiente manera:

$$l(\beta, \delta, \rho) = \sum \ln \{ \Phi_2(x_i \beta, z_i \delta, \rho) \} D_{1i} D_{2i} \\ + \sum \ln \{ \Phi_2(-x_i \beta, z_i \delta, -\rho) \} (1 - D_{1i}) D_{2i} \\ + \sum \ln \{ 1 - \Phi(z_i \delta) \} (1 - D_{2i})$$

donde  $\Phi_2$  corresponde a la función de distribución acumulada de una normal bivariada. Note que cada término del lado derecho de la ecuación corresponde a una de las tres posibles realizaciones para el vector  $(D_{1i}, D_{2i})$  en el orden respectivo. Note también que, como las decisiones son simultáneas, las distribuciones son conjuntas. Esto es lo que se conoce como *heckprob* y existen *software* econométricos como STATA que incorporan esta rutina.

CUADRO 5

## Heckprob, Trabajo a Tiempo Parcial Femenino

	Coefficiente	Error est.
<b>Trabajo parcial</b>		
Edad	-0.124 ***	0.009
Edad2	0.001 ***	0.000
Escolaridad	-0.074 ***	0.004
Casada	0.309 ***	0.030
N. niños de [0-5] años	0.029 **	0.013
N. niños de [6-17] años	0.097 ***	0.008
D[2-5 trab]	-0.359 ***	0.028
D[6-9 trab]	-0.584 ***	0.048
D[10-49 trab]	-0.728 ***	0.044
D[50-199 trab]	-0.966 ***	0.058
D[200+ trab]	-0.885 **	0.052
D[minas]	-0.337	0.185
D[manu]	0.246	0.034
D[EGA]	0.342	0.150
D[constru]	-0.082	0.094
D[comercio]	0.002	0.026
D[transporte]	-0.090	0.056
D[serv fin.]	-0.005	0.045
D[servicios]	0.169 ***	0.027
Log salario/hora	0.371 ***	0.021
Ingreso no laboral	0.000 ***	0.000
Constante	0.866 **	0.394
<b>Participación</b>		
edad	0.173 ***	0.002
edad2	-0.002 ***	0.000
escolaridad	0.093 ***	0.001
casada	-0.511 ***	0.011
N. niños de [0-5] años	-0.041 ***	0.008
N. niños de [6-17] años	-0.056 ***	0.005
N. adultos	-0.021 ***	0.004
Ingreso no laboral	0.000 ***	0.000
Constante	-4.252 ***	0.039
$\rho$	-0.632 ***	0.071
Número de observaciones	=	96.534
Censuradas	=	67.039
No censuradas	=	29.495
Wald chi2(21)	=	6,399.330
Prob > chi2	=	0.000

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.

\*, \*\*, \*\*\* significancias al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

En el cuadro 5 podemos ver los resultados de la estimación del modelo *Probit* para la probabilidad de trabajar en un puesto a tiempo parcial versus a tiempo completo con corrección de sesgo de selección. La variable dependiente es una variable binaria que toma el valor 1 si la persona trabaja hasta 30 horas a la semana y cero si trabaja más de 30 horas. Las variables dependientes incluyen edad y su cuadrado, escolaridad, una variable binaria que toma el valor 1 si la mujer es casada y cero si no, el número de niños en el hogar menores de cinco años (N. Niños [0,5] años), el número de niños en el hogar entre 6 y 17 años (N. Niños [6,17] años), *dummies* para el número de trabajadores de la empresa donde la categoría de referencia son empresas con un trabajador, y *dummies* para la rama de actividad económica a un dígito donde la categoría de referencia es Agricultura. Se agregó también el logaritmo del salario por hora, puesto que estamos estimando una función de oferta de trabajo; por último, se incorporó una medida de ingresos no laborales que incluyen los subsidios monetarios que recibe la familia y otros ingresos autónomos del hogar. Para la ecuación de selección (*Probit* de participación), se usaron las mismas variables socio-demográficas, excluyendo las relativas al trabajo porque no se observan para toda la muestra, y se agregó como variable excluida de la ecuación principal el número de personas adultas en el hogar.

Los resultados de la estimación son interesantes. Primero, el modelo *Probit* con corrección de sesgo de selección tiene validez estadística, por cuanto el coeficiente de correlación de ambas ecuaciones latentes es significativo al 1% y el modelo ajusta razonablemente bien los datos a la luz de las pruebas convencionales como el test de razón de verosimilitud.

Un análisis por variables para la ecuación de participación a tiempo parcial debe considerar que la categoría de comparación es el trabajo a tiempo completo. Así, por ejemplo, se observa que con la edad disminuye la probabilidad de trabajar a tiempo parcial al igual que la escolaridad, lo cual concuerda con lo reportado por Dekker (2008) para los Países Bajos, Gran Bretaña y Alemania. Una mujer casada tendrá una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Se puede apreciar que el número de niños menores de cinco años afecta positivamente la inserción

a tiempo parcial, al igual que el número de niños entre 6 y 17 años, concordando con lo reportado por Dekker (2008). Los ingresos no laborales aumentan la probabilidad de que una mujer trabaje a tiempo parcial, como también el logaritmo del salario por hora. Esto último implica que, en promedio, el efecto ingreso es mayor que el efecto sustitución para el caso del ocio, o que se estaría en la zona *backward bending* de la oferta de trabajo. Una implicancia interesante de lo anterior es que cualquier política de subsidio, ya sea de suma alzada o proporcional al salario, aumenta la probabilidad de que una mujer trabaje a tiempo parcial respecto de que lo haga a tiempo completo.

En relación con las empresas individuales (categoría de referencia), las trabajadoras a tiempo parcial tienden a trabajar con menor probabilidad en empresas grandes. Esto puede estar relacionado al mayor costo de administración de turnos para empresas con mayor número de trabajadores, lo que podría desincentivar la contratación de trabajadores a tiempo parcial. Quizás más interesante aun sea el hecho de que la probabilidad de trabajar a tiempo parcial decrece a medida que aumenta el tamaño de la empresa y alcanza su punto más bajo en las empresas de entre 50 y 199 trabajadores, mientras en las empresas de más de 200 trabajadores aumenta marginalmente. Es probable que una empresa de 50 trabajadores pueda ajustar su contratación en términos de género —y así evitar el artículo 203— con mayor facilidad que una empresa de 200 trabajadores. En relación con la agricultura (categoría excluida), las mujeres asalariadas tienen una mayor probabilidad de hacerlo en el sector manufacturas y servicios.

El *Probit* de participación muestra también resultados interesantes, aunque en su mayoría esperados. El número de niños en el hogar, para ambos tramos de edad, reducen la probabilidad de participar en el mercado laboral. Lo interesante es que al mismo tiempo aumentan la probabilidad de que una mujer trabaje a tiempo parcial en relación con una ocupación a tiempo completo como se discutió anteriormente. El ingreso no laboral disminuye también la probabilidad de participar en el mercado laboral. Las mujeres casadas tendrán una probabilidad menor de participar en el mercado laboral, y si lo hicieran, lo harían en ocupaciones a tiempo parcial en mayor proporción. La edad aumenta la probabilidad de participar en el



CUADRO 6

**Trabajadores Asalariados: Inestabilidad e Inseguridad Laboral**  
(porcentaje)

<b>Jornada de trabajo</b>	<b>Tiene contrato</b>	<b>Está cotizando</b>	<b>Seguro de desempleo</b>	<b>Tasa de pobreza</b>
Parcial	48.3	47.2	26.9	10.7
Completa	84.3	84.3	56.9	7.4
Total	81.1	81.0	56.0	7.7

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.

mercado laboral (a tasas decrecientes) y de hacerlo a tiempo completo, como se vio en el análisis de la ecuación de oferta. La escolaridad incrementa la probabilidad de que una mujer participe en el mercado laboral y la variable excluida, el número de adultos en el hogar, afecta negativamente la participación.

## 2. ¿Es el Trabajo Parcial un Trabajo Precario?

En esta sección se intenta responder la pregunta de si el trabajo asalariado a tiempo parcial es un trabajo precario o no. Esta parte sigue de cerca a Leiva (2000), quien intenta responder la misma pregunta utilizando la encuesta Casen 1994. Para ello, abordamos tres dimensiones de precariedad: la inestabilidad laboral, medida por la inexistencia de contrato o contratos a plazo fijo o transitorios; la inseguridad o desprotección social, medida por las cotizaciones previsionales y el seguro de desempleo; y la insuficiencia de ingresos, medida como incidencia de la pobreza entre los trabajadores a tiempo parcial y por los salarios.<sup>9</sup>

En el cuadro 6 se pueden apreciar algunos indicadores relacionados con las dimensiones de precariedad antes descritas. En la primera columna se presentan los porcentajes de trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo que tienen un contrato de trabajo. Se observa un alto grado de informalidad entre los trabajadores con jornadas parciales, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores a tiempo completo. Consecuentemente, lo mismo ocurre en la segunda columna con el porcentaje de trabajadores que están cotizando en algún sistema previsional, donde vemos que un 84.3% de quienes trabajan a tiempo completo están cotizando, frente a solo un 47.2% de sus pares a tiempo parcial. En la tercera columna se puede

apreciar el porcentaje de trabajadores que participan del seguro de desempleo. También aquí se observa una asimetría importante entre las dos jornadas analizadas. Mientras un 56.9% de los trabajadores a tiempo completo participa del seguro de desempleo, solo lo hace un 26.9% de los trabajadores a tiempo parcial. Esto es contraintuitivo, puesto que la rotación en los empleos a jornada parcial es más alta; en consecuencia, deberíamos observar por lo menos la misma proporción de trabajadores que participan en el seguro de cesantía que los trabajadores a tiempo completo.<sup>10</sup> Esto se debe a que los contratos de trabajo celebrados con posterioridad al primero de octubre de 2002 tienen derecho al seguro de cesantía. Por último, en la cuarta columna se observa la tasa de pobreza para los trabajadores asalariados según su jornada laboral, que revela una mayor incidencia de esta para los trabajadores a tiempo parcial. Esta tasa se calcula dividiendo el número de trabajadores a tiempo parcial con ingreso total del hogar per cápita menor que la línea de pobreza oficial (\$47,099 urbana y \$31,756 rural en 2006). Claramente no se puede hablar de causalidad, sino de incidencia o concomitancia.

En el cuadro 7 podemos apreciar el tipo de relación contractual que tienen los trabajadores con sus empleadores. Se puede ver que los trabajadores a tiempo parcial tienen menos contratos indefinidos que sus pares a tiempo completo. Además, tienen más contratos a plazo fijo, por obra o faena, y de

<sup>9</sup> Para la dimensión de insuficiencia, Leiva (2000) utiliza la proporción de familiares no remunerados.

<sup>10</sup> Según la encuesta Casen 2006, la antigüedad promedio en el empleo para un trabajador a tiempo parcial era de 5.76 años y para uno de tiempo completo, de 7.65 años.

CUADRO 7

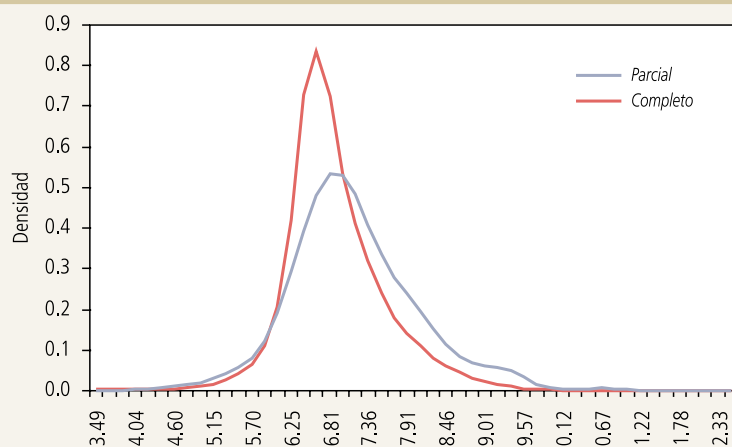
### Trabajadores Asalariados y Tipo de Contrato (porcentaje)

Tipo de contrato/jornada	Completa	Parcial	Todos
Plazo indefinido	67.1	41.5	64.8
Plazo fijo	13.2	18.9	13.7
Por obra o faena	16.4	23.5	17.1
De aprendizaje	0.8	1.6	0.9
Servicios transitorios	1.8	12.5	2.8
Sin información	0.6	2.0	0.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.

GRÁFICO 3

### Distribución del log Salario por Hora



Fuente: Elaboración propia en base a Casen 2006.

CUADRO 8

### Ingreso de la Ocupación Principal de los Trabajadores (en pesos de 2006)

Jornada de trabajo	Salario mensual	Salario por hora
Completa	258,397	1,301
Parcial	152,112	2,091
Total	249,000	1,371

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.

aprendizaje, lo cual muestra una mayor inestabilidad laboral potencial en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Esto puede influir en las

cotizaciones al seguro de cesantía si los trabajadores con contratos más inestables lo desconocen.

A la luz de los resultados expuestos en los cuadros 6 y 7, se concluye que el trabajo a tiempo parcial presenta una mayor informalidad (menos contratos y menos contratos indefinidos), una mayor incidencia de la pobreza, y una mayor desprotección social, entendida como un menor porcentaje de cotizaciones y una menor participación en el seguro de cesantía relativo a sus pares a tiempo completo.

En el cuadro 8 podemos ver los ingresos de la ocupación principal para los trabajadores asalariados del sector privado a tiempo parcial y a tiempo completo. Se puede apreciar un diferencial importante en cuanto a que los trabajadores con jornada parcial ganan en promedio un 59% del ingreso de la ocupación principal de los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando se compara el ingreso de la ocupación principal por hora, la historia es diferente: los trabajadores a tiempo parcial ganan un 61% más por hora que los trabajadores a tiempo completo. El diferencial en el ingreso de la ocupación principal mensual se explica porque

unos trabajan, en promedio, 20.2 horas, y los otros, 48.3 horas. De todas maneras, el diferencial en el salario por hora es bastante pronunciado y merece un análisis más profundo.

Antes que nada, se analizan las densidades de distribución para el salario por hora según el tipo de jornada. En el gráfico 3 se pueden apreciar las densidades de distribución para el logaritmo del salario por hora de los asalariados. Se puede apreciar que, para los salarios altos, la distribución del salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial es más densa que la de los trabajadores a tiempo completo. Esto implica que hay un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial percibiendo remuneraciones por hora más altas en relación con sus pares a tiempo completo.

Ahora es interesante verificar si este diferencial del salario por hora está presente en otros años de la encuesta Casen. En el cuadro 9 podemos ver el salario por hora para los años 1990, 2000 y 2006 en pesos de 2006. Cabe señalar que para 1990 no es posible separar a los trabajadores del sector público de los del sector privado. Sin embargo, el diferencial salarial es muy parecido al del año 2000, en torno al 80%. De hecho, en 2006 el diferencial salarial es de “solo” 61%, marcando una baja importante en los últimos años.

### Descomposición de la brecha salarial

Para intentar explicar el pronunciado diferencial en el salario por hora en favor de los trabajadores a tiempo parcial por sobre sus pares a tiempo completo, estimamos una descomposición de Oaxaca de forma similar a Manning y Petrongolo (2008) para Gran Bretaña, aunque en su caso la brecha salarial es en favor de los trabajadores a tiempo completo.

Sea el siguiente modelo lineal para los trabajadores a tiempo parcial ( $p$ ) y los trabajadores a tiempo completo ( $c$ ):

$$Y_p = X_p \beta_p + u_p \quad (1)$$

$$Y_c = X_c \beta_c + u_c \quad (2)$$

donde  $Y_p$ ,  $Y_c$  es el salario por hora de cada grupo. Si el valor esperado de los residuos  $E(u_p)=E(u_c)=0$ , podemos descomponer la diferencia de los promedios de ingreso para cada grupo, como sigue:

$$Brecha = \bar{X}_p \beta_p - \bar{X}_c \beta_c \quad (3)$$

$$= (\bar{X}_p - \bar{X}_c) \beta_c + \bar{X}_c (\beta_p - \beta_c) \\ + (\bar{X}_p - \bar{X}_c) (\beta_p - \beta_c) \quad (4)$$

donde  $\bar{X}_p$  y  $\bar{X}_c$  son los vectores con las características promedio de cada grupo. Luego, la brecha promedio entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo se puede descomponer en tres términos: el primero,  $(\bar{X}_p - \bar{X}_c) \beta_c$ , da cuenta de las diferencias en dotación; el segundo,  $\bar{X}_c (\beta_p - \beta_c)$ , da cuenta de diferencias en los parámetros o precios; y el tercero,  $(\bar{X}_p - \bar{X}_c) (\beta_p - \beta_c)$ , da cuenta de la interacción entre coeficientes y dotación (véase Winsborough y Dickenson, 1971; Jones y Kelley, 1984; Daymont y Andrisani, 1984).

CUADRO 9

### Evolución del Salario por Hora de los Trabajadores a Tiempo Parcial (en pesos de 2006)

Jornada	1990	2000	2006
Completa	1,007	1,269	1,301
Parcial	1,843	2,293	2,091
Total	1,102	1,338	1,371

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuestas Casen 1990, 2000 y 2006.

CUADRO 10

### Descomposición de Oaxaca: Salario por Hora

Descomposición	Estimación	Error estándar
Dotación	-0.134***	0.008
Coefficientes	0.439***	0.020
Interacción	-0.034*	0.016
<b>Diferencia Total</b>	<b>0.271***</b>	<b>0.014</b>

Fuente: Elaboración propia con cifras de encuesta Casen 2006.

Nota: \*, \*\*, \*\*\* significancia al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Las ecuaciones de salario incluyen las siguientes variables: escolaridad, experiencia potencial y su cuadrado, género, *dummies* por rama de actividad económica, *dummies* por tipo de contrato, una variable *dummy* si la persona está casada (o convive) y *dummies* por región. La muestra consistió en trabajadores asalariados del sector privado.

En el cuadro 10 se pueden apreciar los resultados de la descomposición de Oaxaca para el logaritmo del salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con el salario por hora de los trabajadores a tiempo completo. Se observa que el efecto dotación es significativo al 1% y tiene un signo negativo, al igual que el resultado de Manning y Petrongolo (2008). Esto se puede interpretar como sigue: si uno considera solo las características observables de los dos grupos, en promedio los trabajadores a tiempo parcial deberían ganar menos que los trabajadores a tiempo completo, como sucede en Gran Bretaña. Por otro lado, el efecto de los coeficientes es también significativo al 1%, pero positivo. Esto sugiere que por razones que no pueden explicarse con las variables

CUADRO 11

## Matriz de Transición de Un Paso

	Inactivo (s=1)	Desocupado (s=2)	Jornada parcial (s=3)	Jornada completa (s=4)	Total
Inactivo (s=1)	0.713 (0.011)	0.056 (0.005)	0.06 (0.005)	0.171 (0.01)	1
Desocupado (s=2)	0.255 (0.03)	0.087 (0.013)	0.134 (0.026)	0.524 (0.034)	1
Jornada parcial (s=3)	0.253 (0.025)	0.035 (0.007)	0.175 (0.02)	0.537 (0.03)	1
Jornada completa (s=4)	0.124 (0.008)	0.048 (0.005)	0.104 (0.01)	0.724 (0.013)	1

Fuente: Elaboración propia basada en Panel Casen 1996-2001-2006.

Incluye a todas las personas en edad de trabajar.

Errores estándar entre paréntesis.

antes descritas, los trabajadores a tiempo parcial ganan más que sus pares a tiempo completo. Es más, de no ser por el efecto dotación negativo, si los dos grupos tuviesen las mismas características, la brecha sería aun mayor. Por último, la interacción de los coeficientes y la dotación es pequeña, significativa solo al 10% y negativa. Con todo, el efecto total es positivo y significativo, lo que dice que, por razones no atribuibles a diferencias en las características de los trabajadores, quienes trabajan a tiempo parcial ganan más que sus pares a tiempo completo.

Los argumentos teóricos para explicar esta brecha en el salario por hora entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo son: una mayor productividad potencial de los trabajadores a tiempo parcial; los trabajos a trato (por obra o faena) captarían a trabajadores más hábiles, quienes demorarían menos horas en hacer el mismo trabajo que sus pares a tiempo completo y, por último, habría una compensación del empleador por concepto de diferencia igualizante. Las razones de productividad pueden ser plausibles para algunas actividades, pero es difícil explicar un diferencial de 60% en el salario por estas razones. Si la productividad de los trabajadores a tiempo parcial fuera tan elevada, observaríamos bastante más empleos de ese tipo. La compensación del empleador puede parecer poco plausible a primera vista, pero según algunos gerentes de recursos humanos consultados para este estudio, efectivamente se les paga más a los trabajadores a tiempo parcial para hacer atractivo

el trabajo puesto que, de otra manera, no tomarían este tipo de puestos. Aun así, a muchas empresas les conviene este tipo de contrato, como, por ejemplo, a las del comercio minorista o *retail* que necesitan más trabajadores los viernes, sábados y domingos.

### 3. Análisis de Cadenas de Markov

En esta sección se desarrolla un análisis de la dinámica de la participación laboral usando el Panel de la encuesta Casen 1996-2001-2006. La pregunta que se intenta responder es si el trabajo a tiempo parcial constituye un trabajo de transición a otro de tiempo completo o al desempleo o inactividad. Para ello, se supone la existencia de cuatro estados de la naturaleza, y que la probabilidad de transitar de un estado a otro sigue una cadena de Markov homogénea de primer orden. Luego, considere los siguientes estados posibles agrupados en  $S=\{1,2,3,4\}$ , el conjunto de estados posibles de la naturaleza, donde  $s=1$  corresponde a la inactividad, esto es, personas de 15 años de edad o mayores que no participan en el mercado laboral; el estado  $s=2$  corresponde a estar desempleado; el estado  $s=3$  corresponde a trabajo a tiempo parcial; y el estado  $s=4$  corresponde a trabajar a tiempo completo.

En el cuadro 11 se presentan los resultados de la estimación de la matriz de transición (la cual se denota con la letra  $P$ ) mediante máxima verosimilitud. Se puede apreciar que todos los estados son *accesibles*,

es decir, existe una probabilidad positiva de que en algún momento en el futuro se estará en cualquier estado, y por lo tanto la matriz es *regular* (i.e. para alguna potencia  $r$ ,  $P^r$  tiene todos sus valores propios estrictamente positivos) y *ergódica*. Destaca también la ausencia de estados *absorbentes*, aquellos con probabilidad de transición igual a cero.

Se puede apreciar una alta persistencia en los estados de inactividad y de trabajo a tiempo completo, esto es, la probabilidad de que una persona que está inactiva siga inactiva el próximo período es de 0.71. Lo mismo sucede con aquellos que trabajan a tiempo completo. Esto concuerda con Connolly y Gregory (2008) y Dekker (2008), quienes encuentran que los estados de inactividad y de tiempo completo resultan ser muy persistentes. Llama la atención la alta probabilidad de transitar de un estado de trabajo a tiempo parcial a un estado de trabajo a tiempo completo. Esto podría indicar una alta presencia de subempleo en aquellos que trabajan a tiempo parcial y que apenas encuentran un trabajo a tiempo completo se cambian. Por otra parte, se aprecia una probabilidad no despreciable (0.10) de transitar del estado de jornada a tiempo completo al de jornada a tiempo parcial. Esto es, trabajadores que negocian reducción de jornada con sus empleadores o que simplemente se cambian de trabajo a uno de menos horas.

Una propiedad interesante de las cadenas de Markov regulares es la existencia de un vector de probabilidades de estado estacionario. Esto es, la probabilidad de largo plazo de encontrarnos en un estado en particular, cualquiera sea el estado de partida. Este vector de estado estacionario se calcula como el vector propio asociado al valor propio igual a la unidad de la matriz  $P$ . Con este vector podemos calcular la tasa de participación laboral de largo plazo, así como la proporción de trabajo a tiempo parcial y la tasa de desempleo. En el cuadro 12 se pueden apreciar las tasas de participación y de desempleo, además de la proporción de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de los trabajadores, en el largo plazo. Se aprecia que la tasa de participación laboral de todos los trabajadores (hombres y mujeres) alcanzará un 65.1%, que es la tasa de participación de países desarrollados como Estados Unidos y Canadá, entre otros. Esto implica que, de

CUADRO 12

### Tasas de Estado Estacionario (porcentaje)

Indicador	2006 (panel)	Estado estacionario
Participación	52.2	65.1
Desempleo	8.3	7.9
Proporción J. parcial	15.7	16.1

Fuente: Elaboración propia en base a Panel Casen 1996-2001-2006

mantenerse las tendencias y las políticas actuales, la tasa de participación convergerá a la de los países desarrollados. La tasa de desempleo de largo plazo es de 7.9%, la cual es relativamente alta si se compara con la de países desarrollados, pero no tan alta si se compara con datos históricos para la economía chilena. Por último, la proporción de trabajo a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de largo plazo es básicamente igual a la actual (16% Casen 2006 y 15.7% con Panel Casen). Esto, al igual que lo que sucede con el desempleo, se puede interpretar como que, condicional a la dinámica observada entre 1996 y 2006, y de no mediar cambios en dicha dinámica, los valores de largo plazo para las variables analizadas son los que reporta el cuadro 12.

La pregunta que cabe hacer es cuántos años se requieren para converger al vector de estado estacionario. Una manera de averiguarlo es explotar una propiedad elemental de las cadenas de Markov. Esta propiedad nos dice que el vector de probabilidades en el período  $t$ ,  $N_t$  corresponde al vector de probabilidades en el período anterior  $N_{t-1}$  multiplicado por la matriz de transición  $P$ , luego

$$N_t = N_{t-1}P$$

lo que implica que  $N_t = N_0 P^t$ , donde  $N_0$  es el vector inicial en  $t=0$ . Cuando  $t$  tiende a infinito, el vector converge al vector de probabilidades de estado estacionario. Con esto, podemos comparar el vector  $N_t$  con el de estado estacionario y ver el número de períodos que tarda en converger.

En el cuadro 13 se puede apreciar el vector de probabilidades a medida que aumenta el número de períodos. En cada fila se presenta  $N_0 P^t$  y se puede ver como se acerca al vector de estado estacionario



CUADRO 13

### Número de Períodos para alcanzar Estado Estacionario y Probabilidades

<i>t</i>	Inactivo	Desocupado	Jornada parcial	Jornada completa
1	0.421	0.053	0.090	0.437
2	0.391	0.052	0.093	0.464
3	0.373	0.052	0.095	0.480
4	0.363	0.052	0.096	0.490
5	0.357	0.052	0.096	0.495
6	0.353	0.052	0.097	0.498
7	0.351	0.052	0.097	0.500
8	0.350	0.052	0.097	0.501

Fuente: Elaboración propia basada en Panel Casen 1996-2001-2006.

a medida que aumenta *t*. Se puede apreciar que, para  $t=5$  o  $t=6$ , el sistema parece converger. Esto dice que, de no mediar cambios en la dinámica del mercado laboral, se requiere de 25 a 30 años para alcanzar el estado estacionario y con ello una tasa de participación de 65%.<sup>11</sup> Si se considera que la tasa de participación laboral, según la cifras de la encuesta Casen, fue igual a 52% en 1990 y 57.3% en 2006 y que, por lo tanto, esta aumentó un poco más de 5 puntos porcentuales en 16 años, la estimación de 25 a 30 años para un aumento de 8 puntos no está alejada de la realidad.

## V. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio ha sido analizar el trabajo a tiempo parcial en Chile desde una dimensión empírica, y analizar los aspectos regulatorios que afectan a este tipo de inserción laboral.

Se pudo apreciar que el trabajo a tiempo parcial en Chile ha aumentado significativamente en la última década, situándolo a niveles comparables al promedio de los países de la OCDE cuando se analizan todos los trabajadores, a pesar de existir incentivos contrarios a la contratación de este tipo de jornada laboral.

El análisis de la regulación muestra que el principio de igualdad de derechos que se impulsó en la reforma laboral del 2001 entre los trabajadores a tiempo parcial y sus pares a tiempo completo, genera una asimetría en el costo laboral de contratar trabajadoras a tiempo parcial versus a tiempo completo. Como se discutió en la segunda sección, el artículo 203 del Código del Trabajo obliga al empleador de una empresa con 20 o

más trabajadoras a proveer el servicio de salas cuna o al pago de los gastos de sala cuna. Una trabajadora incrementa en una unidad el conteo de trabajadoras, aun si se desempeña en una jornada a tiempo parcial, lo que hace menos atractiva para la empresa mediana la contratación de trabajadoras, y en especial en jornada parcial. Esto se pudo corroborar en el análisis de los determinantes del trabajo a tiempo parcial femenino.

Se suma a lo anterior la política de precios de las salas cuna, que cobran un 64% de la tarifa completa para quienes requieren una jornada parcial de cuidado

infantil. Además, el 33% de las salas cuna encuestadas cobran en promedio \$29,500 más si la sala cuna es costeadada por el empleador. Por lo tanto, el costo laboral de contratar a una trabajadora a tiempo parcial no es proporcional a su jornada laboral, sino que aumenta el costo fijo (conteo artículo 203); en tanto, el costo variable, en relación con su remuneración, es mayor que para una trabajadora a tiempo completo.

Otros factores de demanda de trabajo que afectan negativamente la contratación de trabajadores a tiempo parcial son el mayor costo laboral por concepto de administración de turnos, aspectos culturales y discriminación estadística.

Cuando se analizan los factores de oferta que afectan el trabajo, se constata que los costos de movilización promedio corresponden a un 9% del ingreso líquido de la ocupación principal para un trabajador santiaguino que se desempeña a tiempo parcial. Este costo es mayor que el 6.5% promedio para trabajadores asalariados a tiempo completo. Por último, factores culturales y el temor de los trabajadores a negociar reducciones de la jornada impedirían el desarrollo de este tipo de trabajo.

En el análisis empírico se pudo apreciar que el trabajo a tiempo parcial presenta una serie de características que lo hacen precario. A saber, el trabajo a tiempo parcial presenta altos índices de informalidad e

<sup>11</sup> El cálculo anterior se obtiene de multiplicar  $t=5$  o  $t=6$  por el intervalo de tiempo del panel Casen que es de 5 años: 1996-2001-2006.

inestabilidad laboral, lo cual repercute en la baja proporción de trabajadores a tiempo parcial que cotizan en el sistema previsional y que participan del seguro de cesantía. Se pudo apreciar, además, que hay una mayor incidencia de la pobreza entre los trabajadores a tiempo parcial y que, a pesar de que el salario por hora de un trabajador a tiempo parcial es mayor que el de su par a tiempo completo, su salario líquido mensual corresponde a un 60% del que obtiene este último.

El análisis de la dinámica del mercado laboral mediante cadenas de Markov sugiere que el trabajo jornada parcial es un estado poco persistente en el tiempo cuando se analiza a las mismas personas. Más de la mitad de quienes en algún momento trabajan a tiempo parcial cambian a jornada completa. Por otra parte, solo un 10% de las personas que trabajan a tiempo completo cambiarán a jornada parcial. Finalmente, de mantenerse la dinámica actual, se encuentra que la tasa de participación de estado estacionario es de 65%, la cual corresponde a la tasa de participación de países como Estados Unidos o Canadá. Esta tasa se alcanzaría en no menos de 25 años, de no mediar cambios en la dinámica del mercado laboral.

A la luz de la discusión anterior, las recomendaciones de política para impulsar el trabajo a tiempo parcial, como una herramienta para aumentar la tasa de participación femenina, deben analizarse desde la perspectiva de evitar la precarización del empleo y agilizar la incorporación femenina a la fuerza laboral. Se entiende que un movimiento desde la inactividad hacia una posición de trabajo parcial puede ser una ganancia de bienestar. No obstante, no es evidente que la transición de jornada completa a jornada parcial implique una ganancia de bienestar para el trabajador o trabajadora, dadas las condiciones desventajosas de esta última. Teniendo en cuenta este punto, las principales recomendaciones de política para fomentar el trabajo a tiempo parcial son las siguientes:

a) Corregir la asimetría de costos laborales de contratar a una trabajadora a tiempo parcial versus una a tiempo completo. Esto puede obtenerse derogando el artículo 203 del Código del Trabajo como propone el Consejo Asesor Presidencial para Políticas de Infancia. En su reemplazo las empresas deberán hacer un aporte al estado desligado del

número de mujeres que estas emplean. Con esto, se reduce no solo la asimetría de costos entre trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo, sino también la asimetría entre el costo laboral de contratar hombres y mujeres. Si dicha medida no pudiese implementarse en el corto plazo, se sugiere reducir la ponderación de trabajadoras a tiempo parcial en el cálculo de las 20 trabajadoras a que dice relación el artículo 203 del Código del Trabajo. Esta reducción puede ser proporcional a la jornada que realice la trabajadora. De acuerdo con el análisis de los determinantes del trabajo a tiempo parcial femenino se espera que esta medida afecte la distribución de trabajadoras a tiempo parcial por tamaño de la empresa, pudiendo estas incorporarse a empresas medianas, que son las más expuestas al desincentivo provocado por el artículo 203.

- b) Se pudo ver que los costos de movilización podrían corresponder a un 9% del sueldo líquido de un trabajador a tiempo parcial en Santiago. Si se quiere alinear los incentivos por el lado de la oferta, se recomienda algún tipo de subsidio al transporte público para trabajadores a tiempo parcial que reduzca la brecha de costos de movilización entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo. Como se vio anteriormente, para un trabajador a tiempo completo que usa el Transantiago, el costo de movilización representa un 6.5% de su ingreso líquido mensual. Para evitar incentivos perversos que tiendan a la sustitución ocio-trabajo, el subsidio debe ser decreciente con respecto al número de horas y de un monto moderado. El efecto de una medida de este tipo aumentará la probabilidad de que más mujeres trabajen a tiempo parcial a la luz del análisis de la sección IV.
- c) Se recomienda estudiar una modificación al requisito de que dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deben necesariamente otorgarse en día domingo (artículo 38) para disminuir los costos de administración de turnos asociados a la contratación de trabajadores a tiempo parcial. Una alternativa sería eliminarlo para todos los trabajadores, lo cual disminuiría el costo recién descrito, pero podría disminuir el incentivo generado en favor de las jornadas parciales. Una segunda alternativa es extender la exención del requisito en cuestión (inciso octavo

del artículo 38) para todas las jornadas de trabajo a tiempo parcial y no solo para las de hasta 20 horas a la semana. Con esto se evitaría la concentración de jornadas en horarios punta de 20 horas de trabajo y disminuirían los costos de administración de turnos generados por dicha norma para las empresas que enfrentan una alta demanda los fines de semana como el comercio minorista. Este último punto es relevante puesto que, en el caso de las mujeres, los costos de administración de turnos se sumarían a la asimetría de costo de contratación para trabajadoras a tiempo parcial versus trabajadoras a tiempo completo que se discutió más arriba.

Estas acciones tienen la intención de reducir la asimetría en los costos laborales de contratar a trabajadores a tiempo parcial frente a sus pares a tiempo completo. No obstante lo anterior, el aspecto cultural que está detrás de la baja participación laboral femenina probablemente no cambie automáticamente con la implementación de estas acciones; por lo tanto, será necesario un esfuerzo de largo plazo para promover el valor por el trabajo.

## REFERENCIAS

- Aedo, C. (2002). "Evaluación Económica de la Prolongación del Postnatal." *The Economic Journal* 118(febrero): F77-F99.
- Booth, A. y J. van Ours (2008). "Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle." *The Economic Journal* 118(febrero): F77-F99.
- Comunidad Mujer (2005). "Mujer, Familia y Trabajo: Hacia una Nueva Realidad."
- Connolly, S. y M. Gregory (2008). "Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change In Britain 1991-2001." *The Economic Journal* 118(febrero): F52-F76.
- Contreras, D., E. Puentes y T. Rau (2004). "Trade Openness and the Female Worker: The Case of Chile." En *Women at Work: Challenges for Latin America*, editado por C. Piras. Washington, DC, EE.UU.: Bando Interamericano de Desarrollo.
- Daymont, T.N. y P.J. Andrisani (1984). "Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings." *Journal of Human Resources* XIX(3): 408-28.
- Dekker, R. (2008). "Part-Time Work as a Transitional Phase? The Role of Preferences and Institutions in Germany, Great Britain and The Netherlands." MPRA Paper N 8029.
- Gregory, M. y S. Connolly (2008). "Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction." *The Economic Journal* 118(febrero): F1-F7.
- Jones, F.L. y J. Kelley (1984). "Decomposing Differences Between Groups." *Sociological Methods & Research* 12(3): 323-43.
- Larrañaga, O. (2006). "Fertilidad en Chile 1960-2003" en Samuel Valenzuela, Eugenio Tironi y Timothy Scully (eds): "El eslabón perdido. Familia, modernización y bienestar en Chile." Editorial Taurus.
- Leiva, S. (2000). "Part-Time Work in Chile. Is It Precarious Employment? Reflections from a Gender Perspective." Serie Mujer y Desarrollo N°26, CEPAL.
- López-Bóo, F., L. Madrigal y C. Pagés (2009). "Part-Time Work, Gender and Job Satisfaction: Evidence from a Developing Country." Inter-American Development Bank Research Department, Working Paper N 664.
- Manning, A. y B. Petrongolo (2008). "The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain." *The Economic Journal* 118 (febrero): F28-F51.
- OCDE (2007). *OECD Employment Outlook*.
- Paull, G. (2008). "Children and Women's Hours of Work." *The Economic Journal* 118 (febrero): F8-F27.
- Politeia Soluciones Públicas (2007). "Modificaciones al Permiso Pre y Postnatal y Extensión de Cobertura de Salas Cunas y Jardines Infantiles para Hijos e Hijas de Mujeres Trabajadoras. Informe Final."
- Ruiz Abrill, M. (2003). "Desafíos y Oportunidades para la Equidad de Género en América Latina y el Caribe." Banco Mundial, Washington D.C.
- Van de Ven, W. y B. van Praag (1981). "The Demand for Deductibles in Private Health Insurance: A Probit Model with Sample Selection." *Journal of Econometrics* 17(2): 229-52.
- Winsborough, H.H. y P. Dickinson (1971). "Components of Negro-White Income Differences." *Proceedings of the Social Statistics Section*: 6-8.