



***Mayor flexibilidad a mayor costo no mejora la competitividad. La rigidez a mediano plazo se mantiene.***

**Antecedente**

El 10 de abril, el Ministro de Trabajo Raúl Ledesma suscribió mediante Acuerdos Ministeriales las modalidades contractuales especiales para el sector turístico, florícola y bananero. Las nuevas modalidades entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, la cual se espera que sea el 1 de mayo, a propósito del Día del Trabajo.

**Análisis**

**Nuevas modalidades contractuales se han venido anunciando desde agosto de 2017.** Finalmente, tras 10 meses de gobierno y 8 meses de postergación, el Ministerio suscribió los acuerdos ministeriales. Sin embargo, aún está pendiente la legalización de las nuevas modalidades para cinco sectores más. Esta incertidumbre, así como la ausencia de un verdadero plan de empleo ha impedido que las 6 de cada 10 personas que no tienen un empleo de calidad mejoren su situación laboral.

**Nuevos contratos siguen siendo focalizados, y de escaso impacto en el agregado.**

Las nuevas modalidades de contrato están limitadas a tres sectores. Contratos a *jornada discontinua parcial* y a *jornada completa* son las modalidades a implementarse en los sectores turístico y florícola, mientras que en el sector bananero solo se adicionará la *jornada discontinua parcial*. La dinamización del mercado laboral requiere de medidas transversales, en las que los trabajadores de todos los sectores puedan resultar beneficiados. No se plantea nada para el comercio, por ejemplo.

**Los Contratos de Trabajo Especial tienen un 15% de recargo.** El salario a pagar por el empleador bajo las nuevas modalidades de contrato, tiene un 15% de recargo adicional. Los fines de semana que estén contemplados en el horario especial del trabajador tendrán 25% de recargo adicional, y cuando no estén contemplados dentro de su horario el recargo será del 100%.

**Aunque medidas buscan dinamizar el mercado laboral, insisten en esquemas laborales rígidos.** El empleador está obligado a contratar al mismo trabajador en el siguiente ciclo productivo (en el caso de los sectores florícola y bananero). De lo contrario, incurrirá en despido intempestivo y en todas las obligaciones legales pertinentes. La rigidez en la contratación persiste en el mediano plazo.

**Facilitar la contratación surge de aplicar la Flexseguridad laboral.** La propuesta de la CCG se basa en tres principios: 1) la libertad de contratación, 2) el respeto a los derechos laborales adquiridos, y 3) la capacitación continua del talento humano. La carencia de estos principios se evidencia en pérdidas de oportunidades laborales.