

## NUEVAS REALIDADES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

*Gerardo Fujii<sup>1</sup>*

*Universidad Autónoma de México*

Palabras clave: *economías latinoamericanas, pobreza, empleo.*

### RESUMEN:

*El desafío más importante que enfrentan las economías latinoamericanas es el de la pobreza. Según el criterio que se emplee para definir a los pobres, existen diversas estimaciones sobre la magnitud del problema. Si son considerados como tales a las personas que viven con menos de un dólar a paridad de poder de compra diario a preciso de 1993, en 1998 el 15,6 por ciento de la población de América Latina y del Caribe era pobre, porcentaje que equivalía a 78,2 millones de personas y que no se ha reducido desde fines de los ochenta.*

*La resolución de este problema pasa, en primer lugar, por la generación de empleos formales. Por ello, el primer objetivo de este trabajo es presentar la magnitud de los desafíos que en materia de generación de empleos está enfrentando la región en la actualidad y a los que hará frente en las décadas que siguen.*

Key words: *Latin American economies, poverty, employment.*

1. Este trabajo contó con el apoyo de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM a través del proyecto IN 306201, y en él colaboró Claudia Gaona, becaria del proyecto.

## ABSTRACT:

*The most important change that Latin American economies face is the poverty. Depending on the approach that is used to define the poor, several estimates exist on the magnitude of the problem. If they are considered as such to people that live with less than a dollar to parity of purchase power to precise of 1993, in 1998 15,6% of the population from Latin America and of the Caribbean it was poor, percentage that was equal to 78,2 million people and that he/she has not decreased from final of the eighties.*

*The solution to this problem happens, in the first place, for the generation of formal employments. According to it, the first objective of this paper is to present the magnitude of the changes that those countries are facing at the present time as regards generation of employments and to those that they will make face in a future.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas, el desafío más importante que enfrentan las economías latinoamericanas es el de la pobreza. Según el criterio que se emplee para definir a los pobres, existen diversas estimaciones sobre la magnitud del problema. Si son considerados como tales a las personas que viven con menos de un dólar a paridad de poder de compra diario a precios de 1993, en 1998 el 15,6 por ciento de la población de América Latina y del Caribe era pobre, porcentaje que equivalía a 78,2 millones de personas y que no se ha reducido desde fines de los ochenta. Si se fija una línea de pobreza equivalente a 3,3 dólares diarios, que es igual a la tercera parte de consumo por habitante en 1993, hacia fines de la década de los noventa el 51,4 por ciento de la población del continente era pobre (The World Bank, 2000: 23-24).

La resolución de este problema pasa, en primer lugar, por la generación de empleos formales. Por ello, el primer objetivo de este trabajo es presentar la magnitud de los desafíos que en materia de generación de empleos está enfrentando la región en la actualidad y a los que hará frente en las décadas que siguen.

Por otra parte, la creación de buenos empleos depende del crecimiento de la economía, proceso que está enmarcado por las reformas estructurales que emprendieron las economías de la región desde los años ochenta del pasado siglo y por el compromiso de los gobiernos de asegurar la estabilidad de la economía. Uno de los componentes de este programa es la reforma laboral que está siendo propuesta por organismos internacionales y que algunos países han comenzado a poner en práctica, la que tiene dos propósitos centrales: estimular la generación de empleo y aumentar la eficiencia de las empresas con el fin de asegurar la competitividad internacional del sistema productivo. Por ello, el segundo propósito de este trabajo es describir los programas de reforma laboral propuestos por el Banco Mundial y por el Banco Interamericano de Desarrollo, cuyos trazos básicos son coincidentes y compartidos por los gobiernos comprometidos con las reformas. Por último, el tercer objetivo es presentar mi evaluación de estos

programas, destacando, por una parte, aquellos aspectos de la situación laboral que, en mi opinión, son bastante diferentes al diagnóstico de los partidarios de las reformas, lo que determina que las medidas de política propuestas difícilmente sean las eficaces para resolver el problema que sea deseado atacar y, por la otra, aquellos puntos de las reformas que creo que merecen ser considerados.

Además de la siguiente introducción, el trabajo consta de tres apartados. En el primero se presenta el desequilibrio entre el crecimiento de la oferta de trabajo y el de la generación de empleo y el resultado en términos de segmentación del mercado laboral a que ha dado lugar este desequilibrio. En el segundo apartado se presenta y discute el planteamiento del Banco Mundial y de otras instituciones afines que sostienen que la flexibilización de los mercados laborales es la herramienta fundamental para resolver los problemas de empleo que afectan a las economías de la región y un instrumento también clave para estimular el crecimiento y la competitividad. El trabajo concluye con una presentación condensada de sus principales conclusiones.

## 2. MAGNITUD DEL DESAFÍO DE GENERACIÓN DE EMPLEOS

### 1. *La oferta de trabajo*

El comportamiento de la oferta de trabajo está determinado por la dinámica de la población en edad de trabajar y de la tasa de participación y, en lo referente al sector urbano, incide, además, la migración interna desde el área rural.

#### a. Dinámica de la población en edad de trabajar

El comportamiento actual de la población en edad de trabajar depende del ritmo de crecimiento poblacional en el pasado reciente, mientras que su tendencia futura es una función de lo que hoy esté ocurriendo con el crecimiento de la población. En el cuadro 1 se muestran los datos que permiten conocer los dos aspectos señalados. Por una parte, hasta la década de los ochenta la tasa de crecimiento demográfico fue notablemente elevada, lo que está determinando que en la actualidad la población en edad de trabajar esté creciendo en forma muy rápida. Esto se puede advertir por el bajo el promedio de edad de la población. Mientras que en los países desarrollados es de alrededor de 37 años, en América Latina es de unos 26 años. Evidentemente, en países como Brasil y México, que hasta hace pocos años tenían elevadas tasas de crecimiento de la población, la edad promedio es menor (27 y 25 años, respectivamente) que en Argentina (31 años), país que desde hace décadas ha tenido una tasa de crecimiento poblacional relativamente baja para los patrones de la región. Otro indicador en este mismo sentido es la evolución de la tasa de dependencia de los menores de 14 años (población de 0 – 14 años / población 15 – 64). Mientras hasta 1970 esa tasa subió hasta acercarse al 80 por cien, después comenzó a descender, hasta ubicarse, en 1995, en 55 por cien (BID, 2000: 20, 51).

Por otra parte, aunque el ritmo de crecimiento de la población en los países de la región sigue siendo relativamente elevado, en un período corto de tiempo ha experimentado un descenso importantè. Considerando los tres países en los que se concentra la mayor parte de la población de América Latina, se observa que esta transición reciente hacia una menor tasa de crecimiento de la población se ha dado en Brasil y México, que tienden a acercarse, en este plano, a los parámetros argentinos.

Cuadro 1  
Crecimiento de la población (porcentajes)

Período	América Latina	Argentina	Brasil	México
1970 – 1980	2,5	1,6	2,4	3,0
1980 – 1990	2,1	1,5	2,0	2,1
1990 – 1997	1,7	1,3	1,5	1,8

*Fuente: BID, 1998: 229.*

#### b. Tasa de participación

Mientras el ritmo de crecimiento de la población en edad de trabajar está tendiendo a descender, una proporción creciente de ésta se está incorporando a la fuerza de trabajo, particularmente en virtud de la incorporación de la mujer a la fuerza laboral, en parte inducida por la menor tasa de fecundidad (ver cuadro 2).

Cuadro 2.  
Tasas de participación urbana

	1990	1998
Argentina	40,6	45,6
Brasil	63,8	58,7
México	51,8	56,7

*Fuente: OIT, 1999: 129.*

#### c. Fuerza laboral

La conjunción de los dos factores expuestos ha determinado que la tasa de crecimiento de la fuerza laboral en el período 1990 – 1998 haya sido extremadamente elevada (3,1 por ciento anual), aunque menor a la de la década de los ochenta (3,8 por ciento al año) (OIT, 1999: 23). Esta tendencia hacia el descenso en la dinámica de la fuerza de

trabajo continuará en forma marcada en las décadas que siguen. Se ha proyectado que hacia los años 2015 – 2020 haya caído a 1,3 por cien anual, y que en 2040 sea de 0,6 por cien al año (BID, 2000: 66). Pero debe insistirse que en la actualidad la región se está enfrentando a un enorme desafío en términos de generación de empleos.

#### d. Migración interna

Este desafío es particularmente elevado en el sector urbano en virtud del intenso desplazamiento de población desde el sector rural. Si en 1980 el 64 por cien de la población era urbana, en 1997 esa proporción había subido a 78 por cien, resultado del hecho que en la década de los noventa el número de habitantes rurales caía en 0,8 por ciento al año, a la vez que la población urbana se incrementaba a una tasa anual de 2,7 por ciento (BID, 1998: 230). Esto determina que el desafío de la generación de empleos sea particularmente agudo en las ciudades.

### 2. La demanda de trabajo

El comportamiento de la demanda de trabajo depende directamente de dos factores: de la dinámica del producto y de la productividad del trabajo.

#### a. El comportamiento del producto

En la década de los noventa hubo una recuperación importante en el crecimiento del producto con respecto a lo que había ocurrido en los ochenta. Si en esta última década la tasa media anual de expansión del PIB fue de 1,6 por ciento anual, lo que en términos per cápita significó su contracción en 0,4 por ciento año con año, en el período 1990 – 1997 estos datos ascendieron a 3,1 y 1,6 por ciento, respectivamente. Detrás de este promedio se esconden diferencias importantes en la dinámica económica de los países para los últimos años señalados: el crecimiento anual del PIB fue, en Argentina, de 5,2 por ciento; en Brasil, de 1,9; y en México, de 2,7 (*Ibid.*, 231).

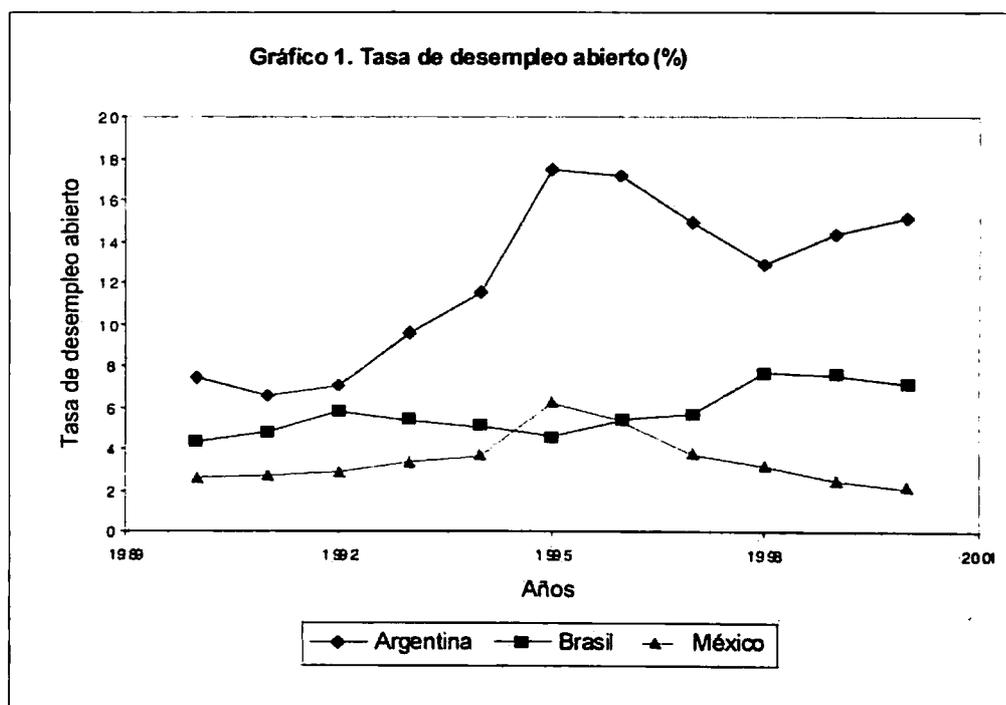
No obstante la recuperación, este resultado es evidentemente insuficiente para hacer frente al crecimiento de la fuerza laboral que, como ya se indicó, también se está expandiendo en 3,1 por ciento por año, por lo que resulta imposible reducir sensiblemente la enorme proporción de los ocupados que labora en actividades de baja productividad y de ingresos precarios.

#### b. La productividad del trabajo

La relación entre el crecimiento del producto y de la fuerza de trabajo determina que la productividad se haya mantenido prácticamente estancada en la década de los noventa, creciendo en 0,2 por ciento anual, lo que hace difícil la recuperación de los salarios reales, suponiendo constante el tipo de cambio real, sin lesionar la competitividad y la tasa de retorno del capital y, por lo tanto, la inversión.

### c. La dinámica del empleo

Entre los años 1990 – 1998, el empleo en la región creció a una tasa media anual de 2,9 por ciento, inferior en 0,2 puntos porcentuales al crecimiento de la fuerza de trabajo. Sin embargo, este crecimiento de la ocupación no distingue entre la calidad del empleo, pues en él se incluye tanto a la ocupación formal como a la informal. Dada la inexistencia del seguro de desempleo en casi todos los países de la región o de las restricciones a las que está sometido, generalmente la tasa de desempleo abierto es reducida y de ninguna manera refleja la verdadera dimensión de los problemas ocupacionales. El comportamiento de la tasa de desempleo abierto ha sido el siguiente: para el conjunto de la región, en el primer tercio de la década era de 6 por ciento y se fue incrementando para alcanzar el 8 por ciento en 1998. Entre países, existen fuertes diferencias en la magnitud del coeficiente de desempleo: en Argentina, si a comienzos de los noventa el desempleo afectaba a alrededor de siete por ciento de la población activa, las dificultades económicas de mediados de la década, que volvieron a agudizarse a partir del último tercio de los años noventa, elevaron este coeficiente a 18 por ciento. Brasil ha mostrado un desempleo muy inferior al de Argentina, pero también hacia finales de la década se fue incrementando hasta casi siete por ciento en 1998. Por último, México ha mostrado tradicionalmente una tasa de desempleo asombrosamente baja de alrededor de tres por ciento. Esta subió a más de seis por ciento en 1995 como resultado de la fuerte contracción que la economía experimentó ese año. Posteriormente, ha mostrado una tendencia descendente continua, para acercarse nuevamente al tres por ciento de la fuerza laboral (ver gráfico 1) (OIT, 1999: 130).



### 3. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El lento crecimiento económico con respecto a la dinámica de la fuerza laboral y las enormes restricciones, en los casos que existe, al seguro de desempleo determina que uno de los rasgos más notables del mercado laboral de los países de la región sea su profunda segmentación entre los sectores formal e informal.<sup>2</sup> En otras palabras, los problemas de desempleo que enfrenta la región se manifiestan primordialmente en la existencia de un amplio sector de ocupaciones precarias y de bajos ingresos. Para el conjunto de la región, en 1990, el 52 por ciento del empleo no agropecuario se concentraba en el sector informal, mientras que el 48 por ciento correspondía a las ocupaciones formales. En la década de los noventa, el empleo informal creció en 4,6 por ciento anual, con lo que el 85 por ciento de las nuevas ocupaciones fueron creadas en el sector informal (OIT, 1999: 24), lo que determinó que en 1997 la ponderación del empleo informal se haya incrementado a 58 por cien, mientras que la de la ocupación formal caía a 42 por cien. Cabe señalar, además, que no obstante las fuertes diferencias en los ingresos per cápita entre los países de la región, estos porcentajes no son sensiblemente diferentes, excepto en Uruguay (37 por cien de empleo informal, aunque estos datos se refieren sólo a Montevideo; ver cuadro 3).

Cuadro 3.  
Composición del empleo no agropecuario en 1997 (porcentajes)

	Sector informal	Sector formal
América Latina	57,7	42,3
Argentina	53,8	46,2
Brasil	60,4	39,6
México	59,4	40,6

Fuente: OIT, 1999: 136.

La magnitud de este problema lo ilustra México: en 2000, el producto creció en 6,6 por ciento, lo que permitió la generación de 525 mil empleos formales (Banco de México, 2001:1). Dado que se estima que anualmente entre un y 1,3 millones de jóvenes se incorporan a la oferta de fuerza de trabajo, esto significa que, no obstante este elevado crecimiento de la economía, alrededor de la mitad de ellos no tuvieron más alternativa que el empleo informal. Este peso creciente del sector informal ha dado lugar a fenómenos laborales que de ninguna manera son privativos de este país: en las áreas más urbanizadas del país, que comprenden a las localidades con más de 100 mil habitantes, entre 1991 y 1997, las proporciones en el total de ocupados representada por los

<sup>2</sup> Este agrupa a trabajadores independientes (excepto trabajadores administrativos, profesionales y técnicos), incluyendo a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores familiares no remunerados, a los dedicados al servicio doméstico y a los que laboran en pequeñas empresas (cinco o diez trabajadores, según la información disponible).

asalariados se redujo de 74 a 71 por cien, mientras que las de trabajadores sin pago y por cuenta propia se incrementaron de 4,6 a 5,5 y de 16,7 a 18,7, respectivamente (Rendón y Salas, 2000: 40-41, cuadro 6). En otras palabras, en las áreas más urbanizadas el empleo asalariado creció menos que la ocupación total, mientras que el "trabajo no asalariado explica el 43 por ciento del incremento de la ocupación y, según se deduce del peso relativo que tuvieron los trabajadores sin pago y los que laboran por cuenta propia, el 38 por ciento de los nuevos empleos se originó en unidades unipersonales o familiares de producción y distribución" (*Ibid.*, 42). Dado que en las áreas menos urbanizadas el peso del trabajo no asalariado es sensiblemente mayor que en las más urbanizadas, a nivel nacional la participación de los asalariados en el total de ocupados es menor que en las áreas urbanas, mientras que es mayor la participación de los trabajadores por cuenta propia y de los sin pago. En 1998, los primeros constituían el 60 por cien de los ocupados, los trabajadores por cuenta propia, el 24 por cien y los que no perciben pago, el 11 por cien (Véase *Ibid.*, 58, cuadro 12).

Por otra parte, el incremento del empleo de baja calidad tiene su reflejo en el hecho antes comentado de que, en el ámbito global, la productividad se esté incrementando muy lentamente, lo que limita la posibilidad de incrementar los salarios.

#### LAS REFORMAS LABORALES

En el apartado anterior se ha expuesto el desafío colosal que la región enfrenta en materia de generación de empleos, cuya resolución requiere del crecimiento económico acelerado y sostenido durante un período prolongado. Este es el objetivo fundamental de las reformas económicas emprendidas en la mayor parte de los países de la región en la década de los ochenta, las que han ido generando una estructura económica en la cual la asignación de los recursos se da a través de indicadores de precios de mercado no regulados, que en lo que a los de los bienes y servicios transables se refiere, son similares a los del mercado mundial. El paquete de reformas económicas abarca los siguientes campos: liberalización comercial, sistema impositivo, liberalización financiera, privatización de empresas públicas, reforma laboral y cambio en los sistemas de pensiones. En algunos campos las reformas han sido muy profundas: las restricciones arancelarias y no arancelarias al comercio fueron reducidas en forma drástica, los tipos de cambio han dejado de estar regulados y se ha liberalizado drásticamente el movimiento de capitales, se ha generalizado el impuesto al valor añadido y las tasas de impuestos a las empresas se han reducido a niveles internacionales, se ha abandonado la regulación de los tipos de interés y flexibilizado las normas de encaje bancario, en algunos países la venta de empresas públicas ha sido en gran escala y los sistemas de pensiones se han configurado con base en cuentas individuales. Probablemente es en el campo laboral en el que las reformas han alcanzado la menor profundidad. Estas reformas económicas han ido acompañadas por una política macroeconómica cuyos propósitos, no siempre logrados, han sido mantener

los equilibrios en materia fiscal y en el balance de pagos con el propósito de asegurar la estabilidad necesaria para que las reformas den sus frutos en materia de crecimiento.

Como se expuso, el objetivo fundamental de las reformas en materia laboral planteadas por el Banco Mundial y otras agencias internacionales de financiación es contribuir al crecimiento económico y, por esta vía, a la generación de empleos. Esto se alcanzaría a través del descenso en los costos laborales globales, lo que aumentaría el empleo y la competitividad internacional de las empresas. Estos dos planos de las reformas están contenidos en el siguiente planteamiento del Banco Mundial:

“la distorsión más seria del mercado laboral de América Latina resulta de la intervención gubernamental en la fijación de salarios; el alto costo del despido, que reduce la flexibilidad y hace costosa y lenta la reestructuración de las firmas; los elevados impuestos sobre nómina, que reducen el empleo formal y desalientan la competitividad internacional de las empresas locales; y la naturaleza del manejo de las relaciones laborales, que favorecen la confrontación y que hacen que los procedimientos para llegar a acuerdos sean costosos” (The World Bank, 1995: 16). De acuerdo con esto, la exposición del contenido de las reformas se hará dividiéndolas en dos partes: las orientadas hacia la desregulación salarial como medio para aumentar el empleo y la competitividad y las que tienen como objetivo facilitar la reestructuración de las empresas.

### *1. Costos del trabajo y empleo*

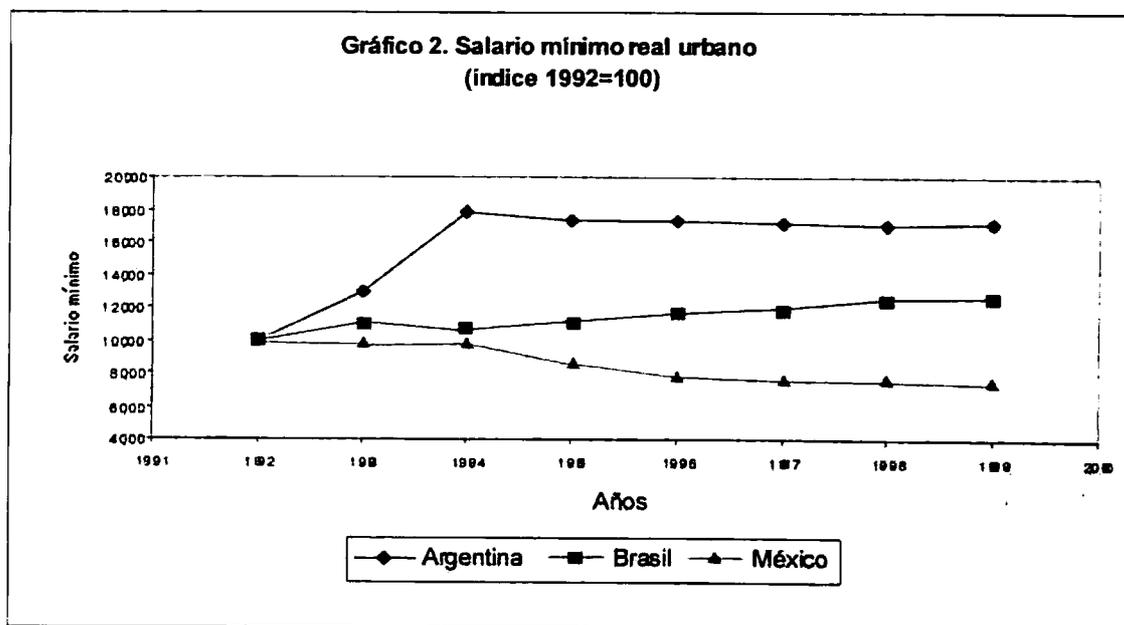
El planteamiento del Banco Mundial y de otras instituciones multilaterales similares sobre las causas del desempleo y de la amplitud del sector informal, el que es compartido por la mayoría de los gobiernos de la región, es el sostenido por el pensamiento neoclásico más convencional: que la intervención de los gobiernos y de los sindicatos para la fijación de los salarios y de los beneficios sociales determinan que el salario de mercado, entendido como el salario que se les paga a los trabajadores más los costos no salariales de la contratación, o sea, el costo efectivo que los empresarios deben pagar a los trabajadores, supera el salario de equilibrio, lo que genera desempleo y, en ausencia de seguro de desempleo, el surgimiento del sector informal. Por lo tanto, la reducción del desempleo y del empleo informal requiere de la reducción de los salarios. Esto, según los planteamientos neoclásicos, tiene tres efectos positivos sobre el empleo. Por una parte, dado que se reduce el precio del trabajo con respecto al del capital, la economía se moverá hacia el uso de tecnologías más intensivas en trabajo, con lo que aumentará el nivel de empleo. Por la otra, dado el supuesto convencional de la economía neoclásica de que los rendimientos al capital son decrecientes, el uso de tecnologías menos intensivas en este factor incrementa el rendimiento del capital y, por lo tanto, estimula el crecimiento de la economía, con lo cual se generan más empleos. Por último, dado que, en general, en los países de la región el factor relativamente abundante es el trabajo, la reducción de los costos del trabajo debe expandir las actividades transables intensivas en este factor.

Dado que el costo de la contratación de trabajadores está compuesto de dos partes, el salario propiamente tal y los costos no salariales, se abordará separadamente cada una de estas partes.

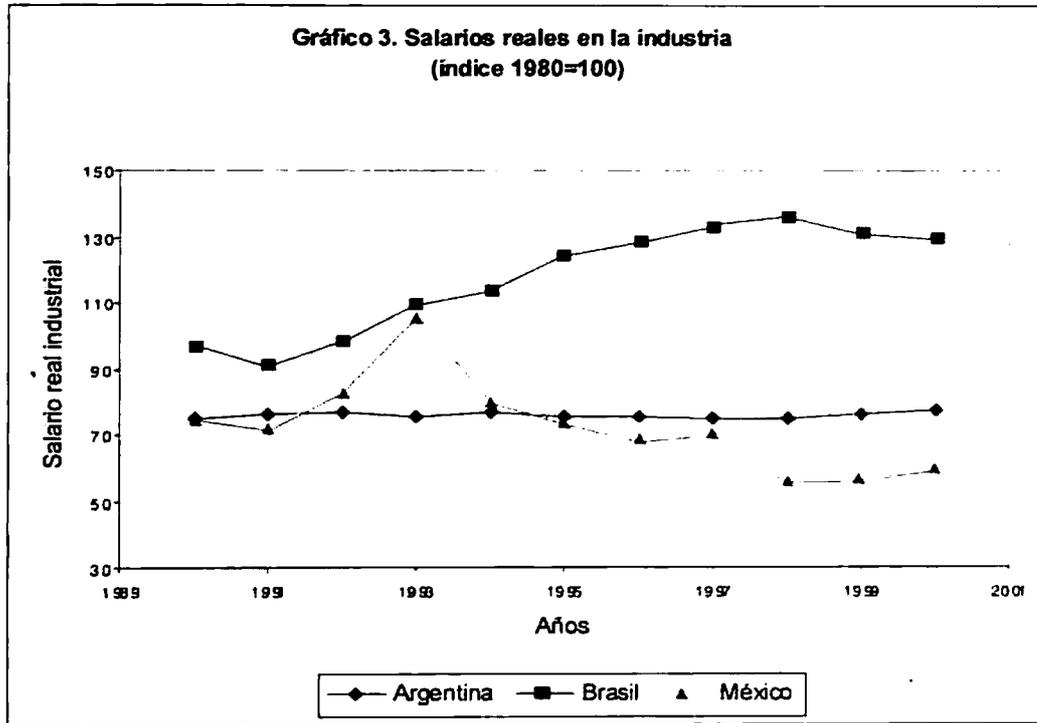
#### a. Salarios

De acuerdo con el Banco Mundial, las relaciones salariales de la región se caracterizan por su inflexibilidad, derivada de su regulación por parte de los gobiernos: "la política gubernamental ha afectado a los salarios a través de su indización –en países con tradición de inflación– y de los salarios mínimos" (*Ibíd.*, 16). Esto determina que se frene la creación de empleos formales y que se aliente la ocupación informal, por lo que "se requiere la reducción de la presencia gubernamental en la determinación de los salarios" (*Ibíd.*, 16).

Para verificar que esta es la causa fundamental del desempleo en la región habría que demostrar que los salarios de la región han mostrado ser inflexibles hacia la baja y que se cumplen las leyes en materia de salario. Para esto mostraremos la tendencia de diversos conceptos de salario. El gráfico 2 muestra que en Argentina el salario mínimo real urbano casi se duplicó en la primera mitad de la década de los noventa para posteriormente estabilizarse, mientras que en Brasil la recuperación fue continua aunque gradual durante toda la década. Por último, en México se ha registrado un deterioro continuo del salario mínimo real. Sin embargo, el incremento en el salario mínimo en los dos primeros países sólo representa el acercamiento al nivel que tenían a comienzos de la década de los ochenta, el que, transcurridos veinte años, aún no ha vuelto a recuperarse. El comportamiento de este indicador es dramático en México: el salario mínimo del año 2000 equivale a la tercera parte del vigente en 1980. Incluso el Banco Mundial reconoce que "con pocas excepciones, durante los últimos años los salarios mínimos en la región han caído y, en gran parte, han pasado a ser una restricción no insuperable" (*Ibíd.*, 16).

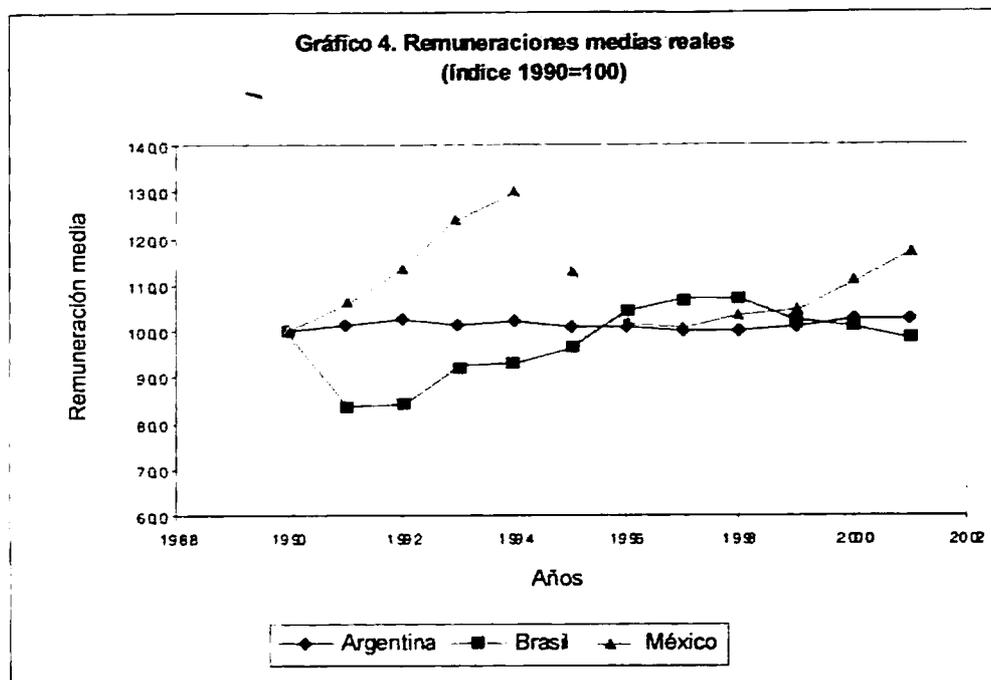


En el gráfico 3 se muestra el comportamiento del salario real industrial con respecto a 1980. El único país en el que este concepto de salario ha superado el nivel del año base es Brasil. En Argentina han permanecido estables en torno al setenta por ciento del salario industrial de 1980, mientras que en México, después de haber crecido hasta 1993, declinaron en forma aguda hasta 1998, año en que representaban el sesenta por ciento del nivel de 1980.



El gráfico 4, referido a las remuneraciones medias, muestra, en la década de los noventa, un comportamiento similar a los salarios industriales: estabilidad en Argentina; caída y posterior ascenso y descenso en Brasil, ubicándose a fines de la década al mismo nivel de 1990 y aumento pronunciado en México hasta 1994 y caída igual de pronunciada hasta 1997, con una recuperación posterior que las pone en la actualidad al mismo nivel de hace diez años.

En resumen, el comportamiento de los indicadores de salarios permite extraer dos grandes conclusiones: en primer término, que su nivel real es actualmente inferior al de comienzos de la década de los ochenta o al de 1990 y que en la década de los noventa no se pudo mantener su recuperación, con la excepción de los salarios industriales en Brasil, y, en segundo lugar, que los salarios han sido notablemente flexibles tanto hacia arriba como hacia abajo. Por lo tanto, esto permite afirmar que América Latina no se caracteriza por salarios inflexibles hacia la baja, lo que pone en duda la hipótesis planteada por los organismos financieros internacionales de que la causa del desempleo y de la economía informal radique en esta causa.



#### b. Costos no salariales

El Banco Mundial sostiene que los costos laborales adicionales al salario representan una proporción importante de los costos laborales que tienen que soportar las empresas: “dados los componentes que se añaden al salario base, los salarios base representan una proporción pequeña del pago mínimo mensual señalado por la ley” (*Ibid.*, 16). La misma opinión es compartida por el Banco Interamericano de Desarrollo, el que destaca lo elevado de los costos no salariales en seguridad social, salud, educación y desempleo (aparte de primas de vacaciones, bonificaciones, maternidad, etc.): “en Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay los costos de las contribuciones a estos programas superan el 30 por ciento del costo salarial directo y en otros ocho países están entre el 15 y el 30 por ciento” (BID, 1996: 78-79). En otro documento, refiriéndose a México, el Banco Mundial insiste en el mismo planteamiento: “el sistema de provisión de beneficios es costoso, distorsiona la asignación del trabajo, reduce la competitividad y malamente sirve a los trabajadores ...los beneficios y contribuciones obligatorios introducen una gran ‘cuña’ entre el costo del trabajo para el empleador y el total de la compensación percibida por el trabajador” (The World Bank, 2001: 513). Datos comparativos indican que estos costos son en América Latina relativamente elevados: en México, excluyendo los costos por vacaciones pagadas, prima vacacional, bono anual y participación en los beneficios, equivalen al 31 por cien del salario; en Chile, a 21 por cien; en Argentina, a 60 por cien y en Colombia, a 59 por cien. Los datos correspondientes a algunos países de la

OCDE son los siguientes: en Estados Unidos representan el 19 por cien del salario; en Canadá, 12 por cien; en el Reino Unido, el 14,5 por cien; en España, el 33,2 por cien; en Francia, 38,9 por cien; y en Italia, 37,8 por cien (*Ibíd.*, 513-514).

El efecto en términos de desaliento a la generación de empleos y de estímulo a la ocupación informal de los costos laborales no salariales depende de dos factores: por una parte, dado que estos costos son una proporción del salario, su monto absoluto depende de la magnitud del salario. Por lo tanto, aunque el porcentaje que ellos representan sea elevado, si los salarios son bajos su magnitud absoluta también lo será. Además, su monto absoluto es, actualmente, inferior al de hace una o dos décadas en virtud de que, como ya se mostró, los salarios no han recuperado el nivel de 1980 o de 1990.

El otro factor que determina el peso de los costos no salariales es el grado en que efectivamente se cumplen las disposiciones laborales. En párrafos anteriores se indicó el enorme peso que tiene el empleo informal en las economías de la región, el que no cumple con las leyes en materia laboral, lo que afecta a la calidad de la ocupación formal, la que inevitablemente tiende a deteriorarse. En México, por ejemplo, esto se ha traducido en que en las áreas más urbanizadas, entre 1991 y 1997, “una quinta parte del incremento (de la población ocupada – G.F.) correspondió a empleos donde el salario se paga a destajo. Otro indicador del deterioro de las condiciones de trabajo de los asalariados es la disminución de las prestaciones a que tienen acceso. Entre 1991 y 1997, la proporción de asalariados sin prestaciones aumentó de 23 a 31 por ciento a la par que la proporción de quienes tienen acceso a la seguridad social disminuyó de 71 a 63 por ciento” (Rendón y Salas, 2000: 42). En 1998, para el conjunto del país, el 40 por ciento de los asalariados no contaba con prestaciones y sólo el 52 por ciento estaba registrado en la seguridad social (*Ibíd.*, 61, cuadro 14).

## 2. Costos laborales y competitividad

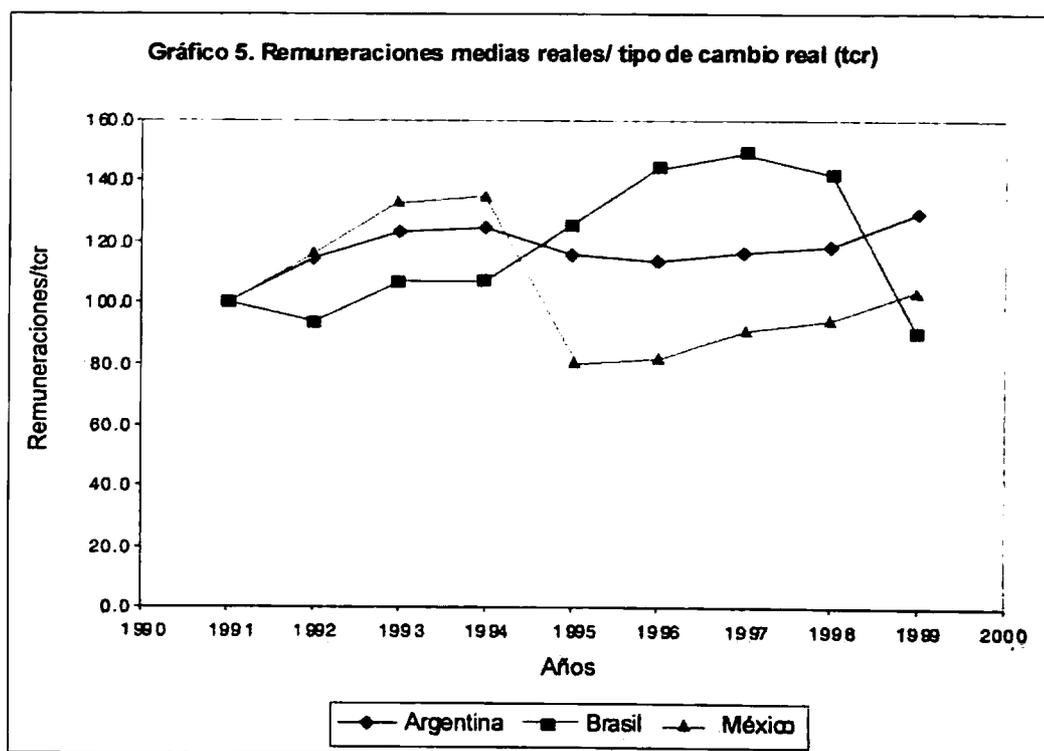
Para conocer la influencia de los cambios en los salarios sobre la competitividad de la economía es necesario relacionarlos con el movimiento del tipo de cambio. En el gráfico 5 se muestra el comportamiento de la relación entre los índices de remuneraciones reales y del tipo de cambio real. Puede observarse que el único país en el cual, hasta 1994, las remuneraciones reales en divisas crecieron en forma muy importante, fue en México, hecho derivado del incremento de las remuneraciones en un contexto de tipo de cambio prácticamente fijo. La devaluación del peso mexicano durante el primer semestre de 1995 las redujo en forma drástica, y aunque a partir de 1996 han tendido a crecer, siguen siendo, en la actualidad, inferiores a las de comienzos de la pasada década. En Brasil, su crecimiento en términos de divisas hasta 1997 fue más gradual, pero la devaluación del real de fines de la década también redujo drásticamente las remuneraciones en divisas. El movimiento de estas variables ha sido mucho más sincronizado en Argentina. El costo

salarial en divisas se fue incrementando gradualmente durante el curso de la década de los noventa, pero la devaluación que recientemente experimentó el peso argentino ha permitido aumentar drásticamente la competitividad de los salarios de ese país. Por lo tanto, si la rigidez del tipo de cambio en algunos países en ciertas etapas afectó negativamente la competitividad por el aumento de los salarios expresados en divisas, esta situación siempre se ha terminado por corregir a través del ajuste de la paridad cambiaria.

### 3. Reformas laborales y reestructuración de las empresas

En el contexto de economía abierta en el cual están insertas las economías de la región, la competitividad también depende de las posibilidades de adaptación de las empresas ante condiciones cambiantes, por lo que uno de los objetivos de las reformas laborales que se están proponiendo es relajar aquellos aspectos de la legislación laboral que limitan las posibilidades de reestructuración de las empresas.

Según el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, las leyes laborales de América Latina se caracterizan por su inflexibilidad, lo que dificulta la adecuación de las empresas a las cambiantes condiciones del mercado mundial. Esta última institución sostiene que América Latina ha realizado reformas profundas en las áreas comercial, cambiaria, tributaria y financiera, pero que "las reformas laborales han sido escasas y poco profundas. Los elevados costos de despido y las altas cargas extrasalariales continúan siendo comunes



en la región, a pesar de que no protegen adecuadamente a los trabajadores contra los riesgos del desempleo o la inestabilidad laboral" (BID, 1996: 72).

Usualmente, las normas laborales han privilegiado que los trabajadores tengan estabilidad en el empleo, lo que ha conducido a limitar severamente la contratación temporal y a dificultar el despido a través de compensaciones que, según el Banco Interamericano de Desarrollo, son elevadas y dependientes de la antigüedad en el trabajo: "en la mayoría de los países de la región, el costo de despido de un trabajador al cabo de un año de trabajo es superior a un mes de salario y en ocho países es superior a dos meses. A los diez años de antigüedad los costos de despido son aún mayores: por lo menos seis meses de salario en la mayoría de los países, y más de doce meses en ocho países" (*Ibíd.*, 78). Estratificando los costos del despido a un año de trabajo según los meses de salario de compensación en bajos (hasta un mes de salario), medios (entre uno y dos meses) y altos (más de dos meses), en Argentina, Brasil y México son altos. Considerando los costos de despido a los diez años de trabajo como bajos (hasta seis meses de salario), medios (entre seis y doce meses) y altos (más de doce meses), en Argentina y México son medios, mientras que en Brasil son altos (*Ibíd.*, 78).

Por otra parte, la legislación distingue entre despido justificado e injustificado. El primero es por faltas severas y, en la mayor parte de los casos, entre sus causas no están consideraciones económicas que pueden enfrentar las empresas. Además, la compensación por despido justificado e injustificado es diferenciada, siendo la del último particularmente elevada.

El énfasis en la estabilidad laboral tiene diversas consecuencias negativas: dificulta la reestructuración de las empresas, desalienta la contratación, por lo que inhibe la generación de empleos, tiene efectos negativos sobre las relaciones laborales, dado que los trabajadores prefieren ser despedidos a renunciar voluntariamente, lo que desalienta su movilidad, favorece la subcontratación con el sector informal y estimula la rotación del personal al estar relacionada la compensación por despido con la antigüedad en el cargo. En suma, las restricciones y el costo del despido hacen del trabajo un factor fijo.

A estos rasgos de rigidez se añaden otros adicionales: "en varios países, la administración del personal está dominada por el criterio de antigüedad. Estructuras rígidas establecidas en convenios colectivos determinan quién recibe calificación, es promovido o se le concede responsabilidades administrativas y cómo son delimitadas sus funciones. En México, por ejemplo, el capítulo 4 de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos colectivos deben contener una estructura de puestos según la antigüedad" (The World Bank, 1995: 16). También la legislación laboral es rígida en cuanto a la jornada laboral.

Las reformas laborales que se están proponiendo y que en algunos países han comenzado a aplicarse se orientan a facilitar la reestructuración de las empresas. Para ello, se dan mayores posibilidades a los contratos temporales y a las jornadas de trabajo flexibles que permitan a las empresas adecuar el personal a las necesidades derivadas de los ritmos de producción. Sin embargo, debe considerarse que estas modificaciones también pueden tener efectos negativos: la contratación temporal desalienta la capacitación del personal, al fijarse un límite al número máximo de contratos temporales se favorece la rotación de los trabajadores y, por último, los segmenta con respecto a los trabajadores con contratos definitivos, lo que puede tener efectos negativos sobre el ambiente de trabajo en la empresa. En lo que a las compensaciones por despido se refiere, varios países han introducido reformas para regular los costos del despido. En Argentina se estableció un límite máximo a la compensación, mientras que en otros, tales como Colombia y Perú, las compensaciones por despido han sido sustituidas por pagos anuales cuyo monto es determinado según la antigüedad en el trabajo y la magnitud de los salarios percibidos, a la vez que se ha flexibilizado o eliminado la obligación de la empresa de recontractar al trabajador en caso de despido injustificado mientras que en otros se ha ampliado la posibilidad de contratos temporales. Sin embargo, la raíz del problema radica en que la compensación por despido es, en ausencia de seguro de desempleo, un mecanismo para asegurar el ingreso a los que pierden el empleo. Por lo tanto, su moderación requiere poner en marcha un sistema de seguro de desempleo. Aunque en algunos países se han ido introduciendo, son extremadamente restrictivos en cuanto a monto del seguro y período de vigencia, por lo que, en este contexto, es inevitable que haya una fuerte resistencia hacia la flexibilización de la compensación por despido.

#### 4. CONCLUSIONES

1. El mercado laboral de la región se caracteriza por un enorme excedente de fuerza de trabajo, el que no se manifiesta tanto a través del desempleo abierto, sino de un amplio sector informal.

2. Esto determina un segundo rasgo fundamental del mercado laboral: su profunda segmentación entre un sector formal, el que actúa en el marco de la legislación laboral, y un amplio sector informal, a cuyos trabajadores no se extienden las normas legales en esta materia.

3. El enorme excedente de trabajo, la prioridad concedida a la contención de la inflación y el basar la competitividad en la disponibilidad de trabajo han determinado un marco muy rígido de contención salarial que se ha mantenido desde los años ochenta.

4. Las reformas laborales propuestas y que algunos países han comenzado a poner en práctica se orientan hacia la flexibilización laboral con el propósito de generar empleo, reducir el peso de la ocupación informal y facilitar la reestructuración de las empresas.

5. Un aspecto de la flexibilización busca reducir los costes laborales a través de la reducción de la intervención gubernamental en la fijación de los salarios y de las contribuciones a la seguridad social como medio para incrementar el empleo formal. Sin embargo, los países de la región no se han caracterizado por la rigidez salarial, lo que pone en duda el argumento de que el desempleo y la ocupación formal se explican en forma importante por la rigidez de los salarios.

6. El otro objetivo es facilitar la reestructuración de las empresas permitiendo el ajuste de la ocupación y de las jornadas de trabajo. Sin embargo, esto requiere resolver el problema de la inexistencia del seguro de desempleo y de las restricciones que lo afectan en los pocos casos en que existe.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo (1996): *Progreso económico y social en América Latina. Informe 1996*, Washington, D.C.
- Banco Interamericano de Desarrollo (1998): *Progreso económico y social en América Latina. Informe 1998 – 1999*, Washington, D.C.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2000): *Progreso económico y social en América Latina. Informe 2000*, Washington, D.C.
- CEPAL (2001): *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2001*, Santiago, Chile, diciembre.
- CEPAL (2001): *Panorama social de América Latina 2000 – 2001*, Santiago, Chile, septiembre.
- OIT (1999): *Trabajo decente y protección para todos. Memoria del Director General. Décimo Cuarta Reunión Regional de los Estados Miembros de la OIT en las Américas*, Lima, Perú, agosto de 1999, Ginebra.
- Rendón, Teresa y Carlos Salas (2000): “La evolución del empleo”, en *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, Graciela Bensusán y Teresa Rendón, coordinadores, Ed. Miguel Ángel Porrúa, Méx.
- The World Bank (1995): *Labor and Economic Reforms in Latin America and the Caribbean. Regional Perspectives on World Development Report 1995*, Washington, D.C.
- The World Bank (2001): *Mexico. A Comprehensive Development Agenda for the New Era*, edited by Marcelo M. Giugale, Olivier Lafourcade and Vinh H. Nguyen, Washington, D.C.