

# **céfiro**

ZÉPHYROS

**REVISTA DE  
ECONOMÍA Y GESTIÓN**

AÑO 3 NÚMERO 2  
PRIMAVERA 2016

# Refutando las recomendaciones flexibilizadoras para bajar el costo laboral

Por Noemí B. Giosa Zuazua<sup>1</sup>

“Suponer que la política de salarios flexibles es un auxiliar correcto y adecuado de un sistema que en conjunto corresponde al tipo del *laissez faire*, es lo opuesto a la verdad. Solamente en una sociedad altamente autoritaria, en la que pudieran decretarse cambios sustanciales y completos, podría funcionar con éxito una política de salarios flexibles”. Se la puede imaginar operando en Italia, Alemania o Rusia; pero no en Francia, Estados Unidos o Gran Bretaña” (pag 237).

John Maynard Keynes, 1936.

Uno de los primeros artículos derivados de la elaboración de mi disertación de maestría, en el año 1999<sup>2</sup>, lo encabezé con esta frase de John Maynard Keynes, de su obra *la Teoría General*. En ese momento aludía al contexto de la Argentina de los años del liberalismo económico, donde reinaba el espíritu flexibilizador laboral como ejemplo de “modernidad”.

Hoy, pasados 17 años de aquel momento, vuelvo a encabezar este artículo con la misma frase. Si bien permite rememorar a su autor al cumplirse ochenta años de la publicación de *la Teoría General de la Ocupación*, el interés y el dinero, el encabezamiento remite al contexto político económico de la Argentina actual, y a las viejas ideas económicas de raigambre liberal que vuelven a flotar en el ambiente, reclamando tal vez un regreso a la imposición de aquél “*laissez faire*” del que hablaba Keynes.

Me refiero a las propuestas y sugerencias en materia de política laboral y relaciones laborales que durante estos primeros meses del año, han difundido algunos voceros del poder económico en Argentina, y que siembran preocupación para quienes aspiramos a una distribución del ingreso con mayor equidad, a la generación de empleos de calidad y tributarios de derechos, y a la consolidación de la ciudadanía en un ambiente democrático.

Estas sugerencias y propuestas aparecen, especialmente, en el contexto del debate sobre el incremento de los despidos de trabajadores, y el tratamiento en el Congreso de la ley por la prohibición del despido y por la doble indemnización en el marco de una emergencia ocupacional. Cabe mencionar que dicha ley fue sancionada, y luego vetada por el presidente Mauricio Macri. En este marco, el poder económico representado por los editores del periódico matutino *La Nación*, manifiesta su preocupación por la cuestión laboral en Argentina, aludiendo que la legislación de los últimos 70 años se movió en el sentido de generar un deterioro de la productividad del trabajo y un aumento del costo laboral. Expresa que la cuestión laboral merece una revisión más amplia que la

1. Docente UNM. Licenciada en Economía y Master en Economía. Correo electrónico: noemi.giosa.zuazua@gmail.com

2. Giosa Zuazua (1999). Desempleo y precariedad laboral en Argentina de los años 90. Revista *Epoca* N° 1.

referida al despido y, anunciando una nueva etapa política que exigirá competitividad, atracción de inversiones y creación de empleos privados como modo de absorber el empleo público excedente e incrementar genuinamente los salarios, sostiene que *“es necesaria una reforma del modelo vigente de relaciones laborales, para lo cual se requieren modificaciones legales y estructurales, tanto en las reglas de alcance individual sobre el trabajador, como en las que hacen a los acuerdos colectivos”* EdLN (26.06). Y, nuevamente, como en épocas pasadas, asocia la reforma laboral con el *“modernismo económico”*, afirmando que *“la reforma laboral es, sin duda, uno de los puntales del cambio estructural que puede llevar a la Argentina al Primer Mundo que nunca debió abandonar”* EdLN (26.06).

En estas breves páginas me propongo el objetivo de puntualizar dichas propuestas y sugerencias de reformas, particularmente las que provienen de las editoriales<sup>3</sup> de La Nación, mostrando evidencias que refutan la supuesta naturalización que lleva a tales afirmaciones.

Hacia el final del artículo, reflexiono sobre el objetivo de bajar el costo laboral para atraer inversiones productivas, que fue explicitado por el Ministro de la Producción del gobierno del presidente Mauricio Macri.

## I - Refutando las recomendaciones flexibilizadoras

En la editorial “La hora exige modernizar la legislación laboral” del 26 de abril EdLN (26.04), y en la editorial “Un cambio indispensable en las relaciones laborales” del día 26 de julio EdLN (26.06), los editores del periódico exponen algunas sugerencias o recomendaciones de política, conforme su línea ideológica.

A continuación sistematizo estas recomendaciones a partir de cuatro afirmaciones flexibilizadoras, identifico los fundamentos de la teoría económica neoclásica en que se sustentan, y presento evidencias que las refutan. Estas evidencias consisten en indicadores del mercado de trabajo durante los años noventa en que se instituyó una normativa laboral basada en leyes y decretos flexibilizadores, del estilo del que pregonan los editores mencionados. Por tal motivo, también me ocupo de sintetizar las principales reformas sucedidas en esos años, algunas de las cuales permanecen con posterioridad al año 2003, pero reformadas.

### I.1 - La flexibilización laboral como modo de generar empleo

Declarando la preocupación por la necesidad de generar empleo en Argentina, los editores afirman que un modo adecuado para ello es la flexibilización laboral, ya que al facilitar la contratación, se incentiva y se promueve la demanda de trabajo. En este sentido destacan como positivo el período de prueba, el contrato de plazo fijo flexible, y otras formas de contratación modulares, como instrumentos eficaces de promoción del empleo y reducción de los costos laborales.

Estas afirmaciones se sustentan en el paradigma neoclásico, que supone que la denominada libertad para contratar y descontratar trabajadores sin costos adicionales, promueve la generación de empleo. La flexibilidad del mercado de trabajo es entendida fundamentalmente como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen “naturalmente” de asignar la cantidad de trabajo (nivel de empleo) y

3. Un editorial pertenece al género periodístico, y consiste en un texto expositivo-argumentativo, normalmente no firmado, que explica, valora y juzga un hecho noticioso de especial importancia. Se trata de una opinión colectiva, de un juicio institucional formulado en concordancia con la línea ideológica del medio. En otras palabras, es una opinión o comentario que hace el editor sobre la noticia, y escrita según las experiencias del editor o de los editores. (Wikipedia).

su precio (salario), de modo eficiente y alcanzando el equilibrio. Partiendo del supuesto de que los agentes se comportan con racionalidad económica, lo cual supone que buscan maximizar su utilidad/beneficio formulando ecuaciones de optimización, luego, si se mantienen condiciones de competencia perfecta, la teoría garantiza que se logrará el equilibrio.

El marco analítico no considera instituciones, normas o culturas que pueden intervenir en la determinación de la demanda y oferta de trabajo, o en el salario. En términos de flexibilidad, la aplicación de la teoría neoclásica de la demanda de empleo supone ausencia de restricciones para emplear o desemplear trabajadores, no hay monopolios en la compra de fuerza de trabajo, ni tampoco hay sindicatos que monopolicen la oferta de trabajadores. Se trata entonces de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores considerados exógenos (salario mínimo; costos de contratación o descontratación; acuerdos sindicales en salarios y/o condiciones de trabajo) para acercarse al equilibrio. (De la Garza, 2000)

Desde el lado de la demanda, el equilibrio del empresario supone un salario igual al producto marginal del último trabajador contratado. Toda vez que el empleador incremente el nivel de empleo, sin variaciones en el tamaño del capital y en la tecnología, la productividad marginal caerá, y por tanto también el salario de equilibrio. Por lo tanto, cualquier componente que incremente el costo laboral (salario o costos laborales no salariales) sin respaldo de incrementos de productividad, el empresario reducirá el nivel de empleo. Las normas que limitan el reclutamiento o el despido de asalariados, pueden cumplir la función de distorsionar las señales del mercado laboral y conducir a los empresarios a menores contrataciones en razón de expectativas de mayores costos futuros Beccaria-Galin (2002). En este sentido la teoría propone relajar las leyes de despido como preaviso, indemnización, o los acuerdos de relaciones laborales que las reglamentan, y habilitar formas de empleo como contratos a tiempo parcial, a plazo fijo o trabajo temporal. Como sostiene De la Garza (2000), para la escuela neoclásica *"la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos, a los supuestos del modelo de competencia perfecta".... "se trata de que la realidad se asemeje a los supuestos del modelo para alcanzar un óptimo social que no es sino la sumatoria de los óptimos individuales"* De la Garza (2000:155).

En esta línea de razonamiento, tanto el período de prueba que no genera derecho indemnizatorio al momento de su extinción, como los contratos a plazo fijo que habilita la contratación de mano de obra transitoria, cumplen la función de reducir los costos de contratación/descontratación, y en este sentido, la teoría neoclásica considera que son factores que promueven la generación de empleo, pues aunque no reduzcan el salario, reducen el costo laboral de cada nuevo trabajador.

Con estos fundamentos se implementaron, durante los años noventa, las reformas flexibilizadoras a la normativa laboral. En el año 1991 se aprueba la Ley Nacional de Empleo N° 24013, que habilita los contratos a plazo fijo bajo modalidades promovidas para jóvenes desocupados en busca del primer empleo o para trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional por la edad. Estos contratos no generaban derechos indemnizatorios al momento de su extinción, o daban derechos a indemnizaciones menores que los contratos por tiempo indeterminado. Además eximían del pago de contribuciones a la seguridad social en forma total o parcial.

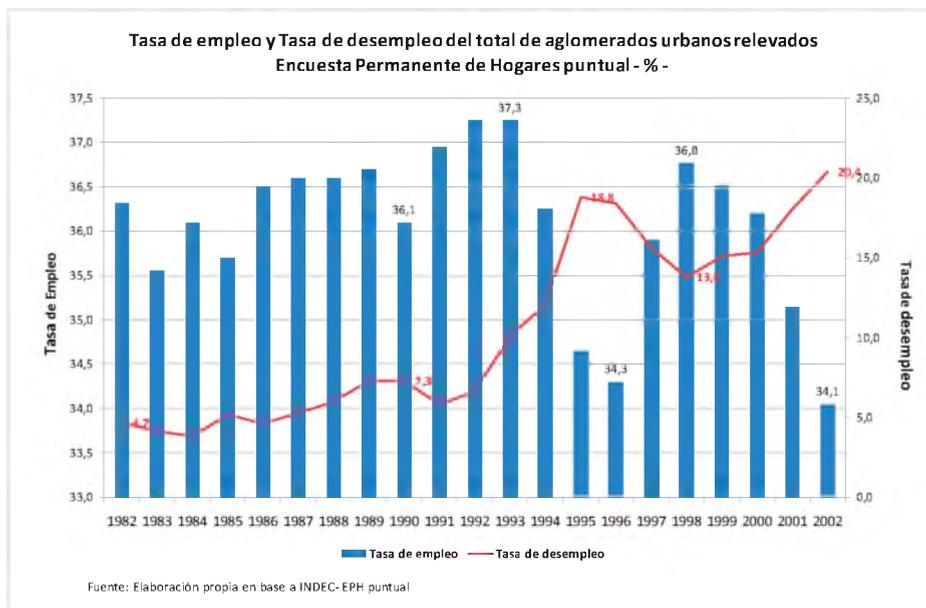
Las reformas más importantes en materia de flexibilización externa (contratación; descontratación), se aprueban hacia mediados de la década. En el año 1995, se aprueba la Ley de Fomento del Empleo N° 24465, que introduce los factores de mayor flexibilización. Ellos son: i) el período de prueba en contratos por tiempo indeterminado de 3 meses, extensible a 6 meses por aprobación de convenciones colectivas de trabajo; ii) se instituye el contrato de trabajo a tiempo parcial; iii) se instituye el régimen laboral especial para pequeñas empresas Ley 24467, que acorta el plazo del preaviso para el despido, y se habilita la posibilidad de modificar, mediante

convenios colectivos específicos para PyMES el régimen legal del preaviso<sup>4</sup>.

Todas las normas mencionadas tienden a flexibilizar la contratación y descontratación, a partir de legalizar formas contractuales de menores horizontes temporales que el contrato por tiempo indeterminado, y abaratando o flexibilizando el despido.

Sin embargo, como puede observarse en el gráfico 1, la tasa de empleo sufre su mayor caída entre 1993 y 1996, para recuperarse parcialmente hasta 1998, momento en que inicia nuevamente un descenso sistemático hasta llegar al 34 % en el año 2002, nivel más bajo desde el año 1982. La tasa de desempleo crece en forma sistemática en el período 1990-1995, para luego descender por unos períodos, e iniciar nuevamente la trayectoria de crecimiento desde 1998 hasta 2002, que llega al 20,4 % de la población económicamente activa en desempleo.

Grafico 1: Tasas de empleo y de desempleo



Puede concluirse que las medidas flexibilizadoras aplicadas en Argentina durante los años 90 para facilitar y abaratar las contrataciones, no lograron promover la generación de nuevos puestos de trabajo. La tasa de empleo no solo no creció, sino que se contrajo, evidenciando la destrucción de empleos, y la tasa de desempleo se incrementó en forma significativa.

4. A partir del año 2004, se mantienen algunas de estas normas, pero reformadas: el contrato por periodo de prueba, se mantiene pero con extensión por tres meses y con la obligación para el empleador de realizar los aportes y contribuciones; también se mantienen formas de contratación particulares como el contrato a tiempo parcial, el contrato aprendizaje o pasantía, y el contrato eventual, todos ellos con más restricciones y regulaciones para su aplicación.

La falta de evidencias trasciende los resultados de la flexibilización en Argentina. Según sostiene Lagos R (1994), los efectos supuestamente positivos de este tipo de flexibilidad sobre el desempleo se han cuestionado, y un análisis minucioso de la flexibilidad numérica revela incluso un incremento y no una disminución del desempleo, en países de Europa. No existe una única relación entre mercados de trabajo "rígidos" y tasas de desempleo elevadas, ya que por ejemplo, los países nórdicos y Austria han mantenidos bajas tasas de desempleo a pesar de tener mercados de trabajo rígidos. Este autor cita estudios que dan cuenta que el incremento de estas modalidades de contratación como jornada parcial, temporales y de plazo fijo, causan desempleo en lugar de solucionarlo; la evidencia se basa en que el desempleo crónicamente alto y en aumento ha coincidido con estas formas de flexibilización laboral. Por su parte, Lagos R (1994) observa el hecho de que estas formas de contrato diferentes al contrato por tiempo indeterminado, propicia un cambio en las formas de empleo, aumentando los trabajadores a jornada parcial, temporales y de plazo fijo, que carecen de una legislación protectora del empleo, promoviendo la existencia de trabajadores de segunda categoría, con condiciones laborales inferiores a las que disfrutaban sus pares a jornada completa.

## 1.2 - Las estrategias de tercerización como modos de generar empleo

En el mismo párrafo en que la editorial del 26 de abril destaca la flexibilización laboral, establece un paralelismo con la tercerización laboral, como estrategia positiva para la generación de empleo, señalando que dicha estrategia es menospreciada desde el ámbito político-sindical: *"la flexibilización laboral y la tercerización, que crean modalidades atractivas para generar nuevo empleo, son demonizadas en los ambientes sindicales y políticos. Se descalifican esas formas como "contratos basura" o como mecanismos de esclavización, y ya ha habido cambios legislativos para impedirlos"*.

Los mismos fundamentos del paradigma neoclásico presentados precedentemente justifican la tercerización como modo de incrementar la productividad de la empresa. La tercerización, según este abordaje, le permite a la empresa que terceriza especializarse en aquel segmento de su proceso productivo para el cual es más eficiente, y tercerizar otras etapas del proceso hacia empresas que se especializan en la producción de dichos bienes o servicios. De allí se supone que se logrará un incremento de la productividad total de la empresa, pues los recursos se reasignan por medio de las ventajas de productividad de cada sector.

Una importante literatura que compone los estudios sobre procesos de tercerización en los países de América Latina, desde la década del 90, muestra evidencias de que dichos procesos se han llevado a cabo como estrategias de racionalización de mano de obra y reducción de costos laborales. Sus impactos en el deterioro de las relaciones laborales son numerosos. Generan precarización de las relaciones laborales, al existir un conjunto de trabajadores que aporta valor para el proceso de la empresa principal, pero es contratado por una tercera empresa, y es cubierto por diferentes convenios colectivos menos favorables que los trabajadores fijos que realizan las mismas tareas en la empresa principal. También los procesos de tercerización tienen impacto en el empleo no registrado, dado que por procesos de tercerización y tercerización, dependiendo del sector productivo, se llega hasta el trabajo a domicilio no registrado y las microempresas con organización productiva informal. El sector de confección y vestimenta en Argentina, ha sido el blanco de visibilización de estos procesos, llegando a identificarse situaciones de trabajo esclavo, que fueron conocidas ante el incendio de talleres clandestinos y la muerte de familias y niños que vivían de forma hacinada e indocumentada en estos talleres. No obstante, estos procesos ocurren en numerosos sectores como metalúrgico, aceitero, servicios de call centers.

Los procesos de tercerización que se aplicaron durante los años noventa en empresas ya instaladas, significaron procesos de reestructuración en la gestión y uso de la mano de obra. Desde las grandes empresas se gestó un proceso de desverticalización que supuso descontratar parte del colectivo de asalariados que se encontraba en relación de dependencia con contratos por tiempo indeterminado, y sustituirlos por un contrato comercial a una tercera empresa que se encarga de proveer el bien o servicio en cuestión. Se trató por lo tanto de un proceso de racionalización de mano de obra, que le permitió a las empresas desligarse de la responsabilidad laboral y reemplazarla por una responsabilidad comercial con la empresa subcontratada. No significó, por lo tanto, generación de empleo, sino sustitución de empleo de calidad por empleo precarizado. Estas estrategias continúan en la actualidad sin límites de regulación, pues el país no cuenta con una legislación específica que regule estos procesos, en pos de la defensa de los derechos laborales en igualdad de oportunidades.

La evidencia en este sentido es abundante, basta citar algunos estudios de la última época sobre tercerización que detallan los procesos en estudios de casos de sectores y empresas concretas, y que describen los vacíos regulatorios: Basualdo y Morales (2010); Basualdo, et al (2015); Lieutier, A (2009); Hacher, S (2011); Giosa Zuazua y Fernández Massi (2016). No se conocen en paralelo estudios que den cuenta de las ventajas de la tercerización para la generación de empleo de calidad. El hecho de que los editores de La Nación hagan un paralelismo entre flexibilización y tercerización, completa el concepto de que la tercerización es una forma de flexibilización laboral.

### **1.3 - La reducción de costos laborales no salariales (aportes y contribuciones) como modo de incentivar la formalización del empleo y promover su generación**

Preocupados por la elevada incidencia que tiene el empleo informal en la estructura ocupacional de Argentina, la editorial de La Nación EdLN (26.04) afirma que se deberían reducir las cargas e impuestos sobre el trabajo formal con el objetivo de disminuir el peso del empleo informal en el país. Y agrega: *“la flexibilización laboral y la no prohibición del despido ni su encarecimiento deberían complementarse con un seguro de desempleo ágil y razonablemente remunerado”*.

Asimismo propone que se premie por esta vía a las empresas que generen nuevos puestos de empleo, a partir de *“la reducción o el diferimiento de las cargas sociales cuando se crean nuevos puestos de trabajo y cuando se tomen personas con discapacidades y dificultades para reinserarse”*. EdLN (26.06)

También se argumenta que *“toda imposición o carga sobre el salario induce a la sustitución de mano de obra por capital, afectando el nivel de empleo. La oferta de mano de obra es relativamente insensible al nivel salarial, mientras que cualquier incremento de impuestos y cargas sobre el trabajo reduce la demanda de empleo y afecta el salario de bolsillo”*. EdLN (26.06).

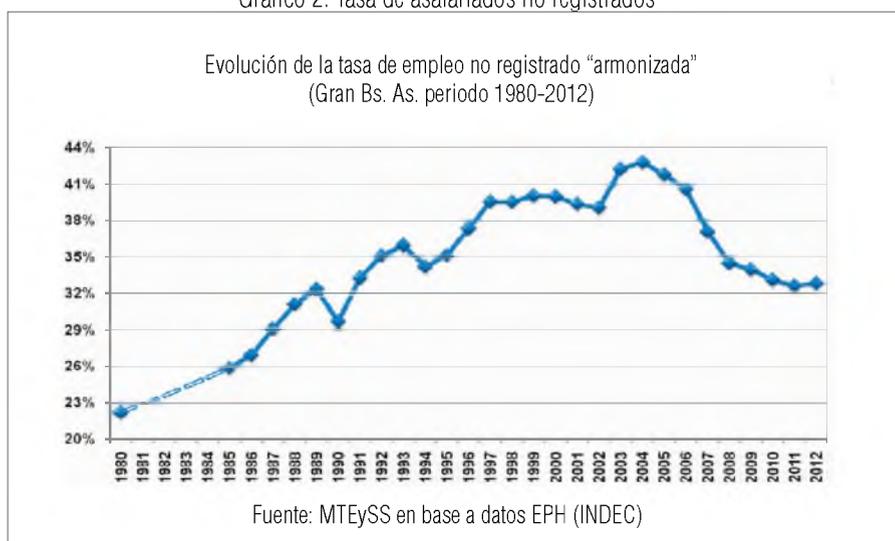
Desde la teoría neoclásica surgen los fundamentos para estas afirmaciones. Dado que los costos no salariales son un componente importante del costo laboral total, recae en ellos cierta responsabilidad al momento de analizar la generación de empleo y el crecimiento del desempleo. Los costos no salariales se suman al salario al momento en que el empresario debe decidir la cantidad de mano de obra a contratar según la productividad marginal. En la medida en que el costo laboral por trabajador se incrementa por causa de los costos no salariales, la empresa contratará una menor cantidad de empleo total, o una menor cantidad de empleo registrado cubriendo el resto con empleo no registrado, dando lugar al crecimiento de la informalidad laboral. Según da cuenta Beccaria, L; Galín, P (2002), el análisis ortodoxo sostiene que las normas laborales quitaron flexibilidad al mercado de trabajo de los países de América Latina, aumentando los costos no salariales. De ello se deriva

un costo laboral en tensión con la productividad alcanzada, perjudicando la competitividad de estas economías así como la capacidad de generar ocupaciones productivas. Dicha incapacidad se traduce en un alto grado de subutilización de la fuerza de trabajo que se expresa en una elevada proporción de trabajadores informales.

Las reformas en la normativa laboral de la década del noventa que apuntaban a reducir los costos laborales (salariales y no salariales) se instituyen entre 1991 y 1995. El Decreto 2609 del año 1993 estableció la reducción de las contribuciones empresarias con destino al régimen de seguridad social (entre 30 % y 80 %, dependiendo de la zona geográfica de la empresa). También se instituye que algunos conceptos remunerativos del salario<sup>5</sup> fuesen tratados como no remunerativos con el objeto de no aplicar sobre ellos cargas sociales y que no sean computados para el cálculo de indemnizaciones por despido.

Sin embargo, el incremento del empleo no registrado durante la década del noventa en Argentina, constituyó un caso paradigmático dentro de América Latina. La proporción de asalariados no registrados en el total de asalariados se incrementó de modo sistemático durante toda la década. En el gráfico 2 se presenta esta tasa para el aglomerado Gran Buenos Aires, ya que permite iniciar la serie desde mediados de la década del ochenta: la tasa de asalariados no registrados en la seguridad social se incrementa desde el 29 % en 1990 al 43 % en el año 2003.

Gráfico 2: Tasa de asalariados no registrados



Si bien Argentina fue uno de los países que incorporó mayor cantidad de modificaciones a la legislación laboral con el objetivo de flexibilizar la contratación y reducir los costos laborales, con el supuesto objetivo de promover el empleo registrado, las evidencias que se presentan en el cuadro 1 dan cuenta de que es el país que acusó la mayor reducción en la proporción de asalariados que cotizan a la seguridad social, Giosa Zuazua (2004).

5. Estos conceptos incluyen servicios de comedor en la empresa, vales de almuerzo o reintegros de comida, gastos de medicamentos, guardería y similares (Decreto 333/1993).

Cuadro 1: Asalariados que cotizan en la seguridad social en varios países de América Latina

Proporción de asalariados ocupados en empresas de más de 5 empleados que cotizan en seguridad social			
País	1990	2000	Variación en puntos porcentuales (%)
Argentina	86,2	70,9	-15,3
Brasil	86,1	83,1	-3,0
Chile	86,3	81,2	-5,1
Colombia	77,2	82,2	5,0
México	72,9	82,1	9,2

Fuente: OIT. Panorama laboral

Nuevamente se verifica que la reducción de los costos laborales no salariales, como las cargas patronales, no lograron promover que las empresas aumentaran la tasa de registro de asalariados. La proporción de asalariados que cotizan a la seguridad social, no solo no se incrementó, sino que se redujo, evidencia que refuta la verosimilitud de la premisa flexibilizadora.

Según citan Beccaria, L; Galín, P (2002), algunos estudios de la década del 90 para Argentina, Brasil, Chile, Mexico y Perú, intentan responder a la cuestión de si la reducción de los costos laborales es necesaria para mejorar la competitividad. Se observa que en 4 de los 5 países, creció el costo laboral, pero también creció la productividad y a una tasa más elevada. De lo que se concluye que los costos laborales no son un impedimento para el crecimiento de la competitividad, ya que su evolución se encuentra determinada en mayor medida por la productividad del trabajo que por los costos laborales.

#### **1.4 - Las paritarias descentralizadas a nivel de empresa mejoran la articulación entre los acuerdos laborales y las realidades empresariales, abonando mejoras en la productividad, sin vehicular mayores tasas de inflación**

En las editoriales citadas se sostiene que las negociaciones salariales y de las relaciones laborales deben ser acordes con los niveles de productividad de la empresa y no avasallar sus límites. Se observa que un aspecto sustancial de una reforma laboral debiera ser que la negociación de salarios y condiciones de trabajo tuviera en cuenta la productividad y posibilidades de cada empresa. Debe realizarse entre interlocutores genuinos, que aunque tengan intereses distintos, estén alineados en la búsqueda del éxito de la empresa a la que pertenecen.

En virtud de ello, se defienden los acuerdos colectivos a nivel de empresa y no a nivel de sectores, ya que en las últimas prevalecen los factores macroeconómicos y políticos que no se ajustan a la realidad de la empresa: *“los incrementos salariales toman como referencia la inflación ocurrida y contemplan factores y reclamos de carácter general que no necesariamente son aplicables a cada una de las empresas del sector. Algunas podrán afrontar lo acordado; a otras no les resultará posible. El sistema centralizado de paritarias retransmite y apalanca la inflación”*. EdLN (26.06)

Se sostiene que *“en las negociaciones descentralizadas a nivel de empresa, los empleados conocen los límites, al igual que los empleadores. La capacidad negociadora de los trabajadores se preserva mediante el derecho de huelga. Las condiciones de trabajo que están ligadas al equipamiento y a la productividad serán determinantes de cada arreglo. La conflictividad laboral se reduce al haber convergencia de intereses en estos objetivos esenciales”*, (EdLN26.06). Es en este sentido que se destaca que se debería asignar preferencia a los acuerdos laborales de nivel de empresa por sobre los acuerdos colectivos o paritarias en el nivel de sector de actividad. Y se afirma que *“la negociación descentralizada debe ser un motor de la reformulación del modelo de relaciones laborales”*, sosteniendo que la capacidad negociadora de los trabajadores siempre se asegura con el derecho de huelga.

Se afirma también que debe eliminarse la obligatoriedad de la homologación de la autoridad administrativa, ya que se ha constituido en un obstáculo para la negociación de las partes. Se propone que el arbitraje oficial sea la última instancia frente a desacuerdos que no puedan ser resueltos entre las partes.

Los fundamentos que justifican estas afirmaciones provienen nuevamente de la teoría neoclásica. Se sostiene que la descentralización reduce el costo laboral e incrementa el nivel de actividad y de demanda de trabajo.

Las reformas de los años noventa también incorporaron normas flexibilizadoras con el objetivo de llevar las paritarias a nivel de empresa, en lo que respecta a los acuerdos salariales y de las relaciones laborales. Por un lado, en el año 1991, a partir del decreto 1334, se establece que no se aprobará ningún acuerdo de salarios que no encuentre contrapartida en cláusulas de aumentos de productividad. En el año 1993 se habilitó la apertura de unidades de contratación a niveles inferiores y a promover la articulación negocial en la fijación de los salarios y la introducción en ellos de componentes variables. Ello significó eximir a los convenios colectivos de trabajo de empresas de cumplir con el requisito de homologación.

En el año 1995, por medio de la Ley 24467, se prevé la concertación de acuerdos de empresas que vehiculen apartamientos del convenio colectivo en varios temas como puestos de trabajo y categorías; despidos, vacaciones, fraccionamiento del pago de aguinaldo, cálculo de jornada máxima de trabajo, elevación al doble del plazo del período de prueba. También se prevé la posibilidad de concertar convenios colectivos de empresa que pierden vigencia a los tres meses de su vencimiento, y que no pueden ser afectados por convenios colectivos de un ámbito mayor (es decir que no rige la ultraactividad).

Con respecto a las vacaciones, se elimina la obligatoriedad del empleador de otorgarlas entre los meses de octubre a marzo, pudiendo realizarlo en cualquier momento del año y de manera fraccionada. En relación al tiempo de descanso semanal, se mantiene el mismo número total de días al año o mes, pero por convenio colectivo puede autorizarse a que el empresario no los otorgue en alguna semana bajo compensación posterior. Con respecto a la extensión de la jornada, si bien se mantiene el número máximo de horas de trabajo anuales, los convenios pueden autorizar la extensión de la jornada diaria en algunas ocasiones que luego debería ser compensado con jornadas de menor duración.

Estas modificaciones en la normativa legal se fueron incorporando en los nuevos acuerdos negociados, de modo tal que alrededor de un 30 % de las cláusulas negociadas por los sindicatos entre 1991 y 1996 tuvieron en cuenta la adaptación del uso del tiempo de trabajo como mecanismo para disminuir costos, y alrededor de un 20 % lo tuvieron en cuenta vía la reorganización del proceso de trabajo.

En efecto, las modificaciones normativas en pos de la descentralización de las convenciones colectivas, permitieron reducir los costos laborales, ya que dio lugar a la aplicación de la denominada flexibilización interna que

refiere al uso de la fuerza de trabajo al interior de la empresa<sup>6</sup>. No obstante, y como ya se presentó precedentemente, ello no repercutió en mayor generación de empleo, ni en mayor tasa de registración laboral.

## II - El eterno debate sobre los determinantes del nivel de empleo: ¿bajar el costo laboral para generar empleo?

Las sugerencias y recomendaciones en materia laboral impartidas por los editores del matutino La Nación, que fueron analizadas en este artículo, buscan la reducción del costo laboral por distintas vías, sea del salario y su supuesta necesidad de concordar con la productividad marginal empresarial (parámetro por cierto difícil de calcular), sea a partir de la denominada flexibilización interna que permite abaratar el costo al incrementar la intensidad en el uso de la fuerza de trabajo, sea a partir de la reducción de los costos laborales no salariales. Todo ello en virtud de la asociación teórica entre el costo salarial o laboral, y las decisiones empresariales para la contratación de empleo.

Se han presentado evidencias y cuestionamientos a la hipótesis neoclásica de que una reducción del costo salarial o laboral promueve la mayor generación de puestos de trabajo y la reducción del desempleo. Sin embargo, los numerosos *papers* y estudios que refutan las predicciones de la teoría neoclásica parecieran no alcanzar para sustituir la teoría. Los contextos inapropiados, las insuficientes reformas, la lentitud de su aplicación, son posibles argumentaciones del porque la realidad no responde como los modelos teóricos.

En el caso Argentino, las evidencias que daban cuenta, a mediados de los años noventa, del fracaso de las hipótesis neoclásicas, fue interpretado desde los hacedores de las políticas de empleo, como una insuficiente reforma laboral. Así lo presenta Osvaldo Giordano (Secretario de empleo en la gestión Menem-Cavallo), al analizar en el año 1997 el proceso de reformas laborales que tuvo a su cargo en dicha época: "*la demora en extender el proceso de modernización a las instituciones laborales, lo pago la sociedad con mayor desempleo. En consecuencia, un tema central que se deduce de la experiencia acumulado en estos años lo constituyen los factores que condicionan desde el punto de vista del diseño técnico y, fundamentalmente, desde la óptica política la instrumentación de las reformas*"<sup>7</sup>.

Acordando con las consideraciones de De la Garza Toledo, E (2000), el problema de este tipo de teorías es que como reconocen desde el punto de partida que sus supuestos no se dan en la realidad, la no verificación no conduce a la sustitución de sus hipótesis, pues son tratadas más como ciencias formales, para las cuales es más importante la coherencia lógica que la probable adecuación con la realidad. Por ello una falsación, que de acuerdo con la lógica popperiana debería conducir a la sustitución de la teoría, conduce a la conclusión de que falló la racionalidad, o aparecieron mayores fallas de mercado. En términos de lo aquí discutido: faltó mayor flexibilización y mayor dinamismo en su implementación.

En parte por lo anterior, el debate económico sobre los determinantes del nivel de empleo parece ser eterno. Regresando a Keynes, autor citado en el encabezamiento de este artículo, sus argumentos quitaron validez -teórica y empírica- a la hipótesis neoclásica del salario como variable determinante del nivel de empleo. La teoría de la ocupación construida por Keynes sostiene que el nivel de empleo en un momento dado está determinado por las decisiones de producción de los empresarios. Los empresarios van a decidir invertir y ocupar determinado volumen de mano de obra en la medida en que la renta mínima necesaria que justifique su

6. Con posterioridad al año 2004 se busco volver a las convenciones centralizadas y con vigencia de ultraactividad.

7. Giordano y Torres (1997).

inversión de capital (precio de oferta del capital) sea menor o igual a la renta posible a obtener con dicho capital, dadas las condiciones de producción y de mercado presentes y estimadas para el futuro (predio de demanda). Esto define el concepto keynesiano de Demanda Efectiva, punto de la función de demanda global para el cual se igualan las funciones de oferta y de demanda.

La demanda efectiva, uno de los conceptos centrales de la teoría keynesiana, representa un nivel de renta esperada (ex-ante)<sup>8</sup> de equilibrio, que se compone del consumo probable y del nivel de inversión esperada. El nivel de empleo que corresponde a ese nivel de demanda efectiva sería un nivel de equilibrio. Equilibrio en el sentido keynesiano, esto es, que de darse dejaría satisfechos a los empresarios (no necesariamente a los asalariados). La realidad posterior del mercado corroborará si sus decisiones fueron adecuadas, o si por el contrario, sus expectativas se frustraron al quedarse con inventarios sin vender. Por ello en la teoría de keynesiana de la ocupación, es fundamental el análisis de las variables que determinan la demanda global de mercado, en otros términos, las variables que determinan el gasto de consumo y el gasto en inversión, porque de ellas dependerán el nivel de empleo de la economía, y sus posibilidades de crecimiento hacia el pleno empleo.

El ingreso, como determinante del nivel de consumo, por un lado, y la relación entre la eficacia marginal del capital (o rentabilidad esperada) y la tasa de interés, como determinantes del nivel de inversión, por otro lado, son los encargados de explicar el comportamiento de la demanda global. La renta ex-pos que se compone por Inversión y Consumo podrá igualarse o no a la renta ex-ante, esto es, la demanda global podrá igualarse a la demanda efectiva o no. Dado un incremento en el nivel de producción, el que la renta ex-pos incrementada se iguale a la renta esperada, y por tanto que el incremento en el nivel de empleo sea sustentable, dependerá del nivel de consumo e inversión en que se traduzca el incremento de la renta.

En este esquema analítico, el salario cumple una función clave como componente del ingreso y explicativo del gasto de consumo. Una reducción en el nivel del salario, más que promover la generación de empleo puede llevar a su reducción, al estrechar la capacidad de demanda, y por tanto, del gasto. La idea de Keynes es que una reducción del salario nominal generaría efectos regresivos en materia distributiva, resintiéndolo la propensión al consumo, y agravando los problemas de empleo.

Por su parte, el impacto de una reducción del salario en la eficacia marginal del capital y las decisiones empresariales, dependerá de las expectativas de los empresarios sobre la evolución futura de los salarios. Solo si se esperan alzas futuras de salarios, el impacto resultará en un mayor nivel de inversión presente, dado que se estimarán mayores costos en el futuro. Por el contrario, si se esperan futuros descensos en salarios, las inversiones serán aplazadas pues se predicen menores costos futuros. En el límite, los impactos de la caída de los salarios nominales en la inversión, y por tanto en el nivel de empleo, dependen en parte de factores subjetivos que influyen en la construcción de las expectativas y de las decisiones empresariales.

Evidentemente, las visiones de los voceros del poder económico, y del propio gobierno de Mauricio Macri, se inclinan hacia el razonamiento neoclásico en materia laboral. Es por ello que en el Council of Americas, evento cumbre de empresarios y políticos que se desarrolló el 25 de agosto en el Hotel Alvear, el Ministro de Producción, Francisco Cabrera, manifestó ante empresarios invitados, que “el país tiene un problema serio de competitividad y productividad; el tema más problemático es la falta de demanda de empleo; para la llegada de inversiones se requiere bajar el costo del empleo”. Estas manifestaciones fueron coincidentes con el discurso

8. La expresión “ex –ante” refiere al momento en que el empresario toma las decisiones de producción y contratación de empleo, lo cual acontece antes de su llegada al mercado. La expresión ex – pos, se refiere al momento posterior a la llegada del empresario al mercado, momento en el cual se verifica si sus expectativas se cumplieron o se frustraron.

de apertura del titular de la Cámara de Comercio, Jorge Di Flori, quien sostuvo que la situación es delicada para el sector por el costo argentino: “soportamos una excesiva carga tributaria y una infraestructura deficiente”. *Página 12* (26.08.16).

Solo me resta recuperar la frase de JMK del encabezado: “...Solamente en una sociedad altamente autoritaria, en la que pudieran decretarse cambios sustanciales y completos, podría funcionar con éxito una política de salarios flexibles”.

¿Otra vez sopa?



## Bibliografía consultada

Basualdo, V; Morales, D (2010). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América latina*. Siglo XXI. Buenos Aires. Argentina.

Basualdo, V, et al (2015). *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Flacso-Cels. Universidad Nacional de Quilmes. Pagina 12. Buenos Aires. Argentina.

Beccarla, L; Galín, P (2002). *Regulaciones laborales en Argentina*. Evaluación y propuestas. CIEPP-OSDE. Buenos Aires. Argentina.

De la Garza Toledo, E (2000). *La flexibilidad del trabajo en América Latina*. En: Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Flacso-UAM-FCE. Mexico.

EdLN (26.04). Editorial del matutino La Nación (26.04.16).

EdLN (26.06). Editorial del matutino La Nación (24.06.16).

Giordano, O y Torres, A (1997). *Las Instituciones laborales en el contexto de reformas estructurales, Argentina 1898/1996*. En: El empleo en la Argentina. El rol de las instituciones laborales. FIEL.

Giosa Zuazua, N (1999). *Desempleo y precariedad laboral en Argentina de los años 90*. Revista Epoca N° 1. Ediciones M&E. Buenos Aires. Argentina.

Giosa Zuazua, N (2004). *La reforma laboral vs la necesidad de generar empleo y promover su institucionalidad*. Serie Análisis de Coyuntura N° 2. CIEPP. Buenos Aires. Argentina.

Giosa Zuazua, N; Fernandez Massi, M (2016). *Generación de empleo de calidad e instituciones laborales para la igualdad. Problemas y desafíos*. Editorial de la Universidad Nacional de Moreno. Buenos Aires. Argentina. En prensa.

Hacher, S (2011). *Sangre Salada. Una feria en los márgenes*. Buenos Aires. Argentina.

Keynes, JM (1970). *Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero*. FCE. Buenos Aires. Argentina.

Lagos, R (1994). *¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?*. En: Revista de la CEPAL n° 54. Santiago de Chile.

Lieutier, A (2009). *Esclavos. Los trabajadores costureros de la ciudad de Buenos Aires*. Retorica Ediciones. Buenos Aires. Argentina.

Pagina12, (2016). *Tenemos que bajar el costo del empleo*. Buenos Aires. Argentina.