



Flexibilidad Laboral, Productividad y Ajuste

**Edward J. Amadeo
José Márcio Camargo**

Departamento de Economía, PUG - Rfo de Janeiro

1. Introducción

La flexibilidad del mercado laboral se ha convertido en un asunto fundamental en los debates sobre la eficacia de los programas de estabilización y ajuste. Normalmente se le considera como una importante condición previa para el éxito de los procesos de ajuste económico. Mayor flexibilidad implica menores costos de ajuste, medidos según la tasa de desempleo y su duración.

El enfoque tradicional de la flexibilidad del trabajo subraya los costos de ajuste resultantes de la rigidez de los salarios y de la presencia de barreras al despido de trabajadores sobrantes y a su movilidad a través de sectores y regiones geográficas. La importancia de estas "rigideces" no puede exagerarse. En verdad, dada la magnitud del "shock", la capacidad de las firmas para pasar el período de ajuste depende de la medida en que sean capaces de disponer del trabajo superfluo, y de la medida en que los salarios respondan a las presiones del mercado. Más aún, la flexibilidad salarial y la movilidad del trabajo incrementan la velocidad de adaptación de la fuerza de trabajo a realineamientos sectoriales o a presiones deflacionarias agregadas.

Sin embargo, tanto el desempleo, como la variabilidad salarial, pueden tener efectos perversos sobre otros factores determinantes de la adaptabilidad del trabajo, como factor de producción, a cambios en el contexto. En particular, la formación de capital humano y el crecimiento de la productividad no son independientes de la naturaleza del contrato de trabajo o de la naturaleza de las relaciones entre empleados y empleadores. La duración del contrato, por ejemplo, juega un papel cen-

tral en la determinación de la actitud, tanto de las firmas como de los trabajadores, hacia el desarrollo del capital humano y las medidas para incrementar la productividad.

Por lo tanto, la capacidad de las firmas para no depender de los despidos y de variaciones significativas de los salarios puede ser también un elemento importante para lograr la flexibilidad. Por supuesto, la capacidad de la firma para absorber un shock sin despedir trabajadores y reducir salarios depende de la relación entre la magnitud del shock y el tamaño y la diversidad de sus operaciones. Una empresa grande, con varias líneas de producción, tiene un potencial más grande para resistir un cambio crítico en el contexto que una firma pequeña.

Sin embargo, el punto más general es que aunque hay limitaciones objetivas derivadas del tamaño de la empresa y de la diversidad de sus negocios, el no tener que recurrir a despidos y a cortes de salarios puede tener efectos positivos sobre la flexibilidad. Si el razonamiento que lleva a esta conclusión es aceptable, debemos concluir que hay ciertas contradicciones entre los determinantes de la flexibilidad del mercado de trabajo, de un lado, y otros factores (ajenos al funcionamiento del mercado de trabajo) que también contribuyen a mejorar la flexibilidad en un sentido más amplio.

El objetivo de este artículo es analizar las diferentes dimensiones de la "flexibilidad laboral", y discutir la relación entre estas dimensiones y la productividad del trabajo. Después de analizar el concepto de flexibilidad laboral y sus determinantes en las secciones 2, 3 y 4, pasamos, en la sección 5, al análisis del comportamiento del mercado laboral brasileño. Demostramos que el mercado laboral brasileño es flexible, quizás demasiado flexible. Las consecuencias negativas de tal flexibilidad sobre la calificación de la fuerza de trabajo y el crecimiento potencial de la productividad no son insignificantes. También sugerimos que los arreglos institucionales, con los que la re-

Nota: Esta Ponencia fué presentada en el Seminario Internacional *Instituciones Laborales frente a los Cambios en América Latina*, organizado por el Instituto Internacional de estudios Laborales (IIEL) de Ginebra, Suiza, en colaboración con el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), Santiago, Chile.

Traducción de Boris Salazar.

lación entre capital y trabajo se regula, afectan decisivamente el tipo de flexibilidad característico de la economía brasileña.

2. El concepto de flexibilidad del mercado de trabajo

El término flexibilidad del mercado de trabajo es ampliamente usado para situaciones en las que el mercado de trabajo es sensible a condiciones de oferta y demanda cambiantes. En este sentido, flexibilidad se define como la capacidad del mercado de crear las condiciones para que la economía regrese a una posición de equilibrio óptimo después de un shock exógeno. La optimalidad se asocia típicamente a una situación de pleno empleo. Por lo tanto, la tasa de desempleo (en conjunto con la duración del desempleo) es vista como el indicador principal de la rigidez del mercado de trabajo. Entre más alta la tasa de desempleo resultante de un shock exógeno, más pequeño el grado de flexibilidad del mercado de trabajo.¹

Esta definición no deja de tener sus cláusulas. En verdad, según ella, la flexibilidad no está necesariamente asociada con un asignación óptima de la fuerza de trabajo en la economía. Una noción más general consideraría la eficiencia como otro factor para definir un mercado laboral flexible. Según esa definición más amplia, en un contexto competitivo, los salarios reales de trabajadores homogéneos podrían ser iguales a sus productos marginales. Así mismo, diferenciales salariales resultarían de diferencias en capital físico y humano entre trabajadores y empleos. Si, por alguna razón, los trabajadores no pueden cambiarse de un sector a otro del mercado de trabajo, y la productividad del trabajo difiere entre sectores, la economía estaría operando por debajo de la asignación óptima de la fuerza de trabajo. Productividad y producto agregado podrían ser incrementados transfiriendo trabajadores de sectores de baja productividad a sectores de

alta productividad.

La segmentación del mercado de trabajo reduce su flexibilidad al reducir la movilidad del trabajo. Si en distintas regiones, por ejemplo, los trabajadores tienen distintas productividades pero hay segmentación regional, el equilibrio en cada mercado generará pleno empleo, pero la asignación de la fuerza de trabajo no es óptima. Sería posible incrementar la productividad general, y por tanto, el nivel de producción, si pudiéramos transferir trabajadores de las regiones de baja a las de alta productividad.

Así, si la asignación óptima de los recursos es una condición para la flexibilidad, necesitamos más que el pleno empleo para caracterizar un mercado laboral flexible. En verdad, según la definición más amplia, el pleno empleo es una condición necesaria pero no suficiente para la flexibilidad.

Otro elemento importante en la caracterización de la flexibilidad es el tiempo del ajuste ante un shock. Flexibilidad, en el sentido discutido es un concepto estático. No tiene nada

Flexibilidad, en el sentido discutido es un concepto estático. No tiene nada que decir con respecto al tiempo requerido para un ajuste de la economía hacia la posición óptima

que decir con respecto al tiempo requerido para un ajuste de la economía hacia la posición óptima. Frente a un shock, si la estructura del capital humano y físico es tal que los costos de un cambio de una ocupación, sector, o región a otro son altos, se requeriría un largo tiempo antes de que el mercado pudiera alcanzar un nuevo equilibrio con pleno empleo y una asignación óptima de la fuerza de trabajo.

1. Para una revisión, ver Ramos (1992).

Una manera de introducir la dinámica es considerar explícitamente el tiempo de ajuste. En este caso, podríamos decir que entre más largo el período de ajuste, menos flexible es el mercado de trabajo. La flexibilidad sería mayor entre más fácil sea para los agentes econó-

*si los costos de emigrar
a sectores en expansión
son muy altos,
tomará un largo tiempo
para que se dé el cambio,
y el mercado es rígido
en el sentido dinámico*

micos el reconsiderar sus decisiones. En este nuevo sentido, los costos (sociales y privados) de la relocalización del trabajo se convierten en una variable importante en la caracterización de la flexibilidad. Si estos costos son altos, la reasignación sería difícil y un shock exógeno resultaría en largos períodos de mala asignación del trabajo y desempleo.

Si la flexibilidad se caracteriza por una recuperación de la asignación óptima de la fuerza de trabajo entre empleos en una situación de shock, la rigidez del mercado laboral puede resultar de tres factores:

-Segmentación. La rigidez puede resultar de mercados laborales segmentados en el sentido de que es difícil para trabajadores, con características similares, el pasar de un segmento del mercado al otro. La segmentación puede ser causada por diferencias regionales, características de los trabajadores (sexo, raza, etc.), arreglos institucionales, etc.² Si los trabajadores no pueden moverse, un shock exter-

no que reduce la demanda de trabajo en un segmento del mercado y la incrementa en otro segmento generará una mala asignación del trabajo y desempleo.

Si para un trabajador es imposible pasar de un segmento a otro del mercado de trabajo, el mercado es rígido en el sentido estático. De otro lado, si los costos de emigrar a sectores en expansión es muy alto, tomará un largo tiempo para que se dé el cambio, y el mercado es rígido en el sentido dinámico.

-Rigidez del salario real dado el nivel de la productividad del trabajo. Dada una reducción en la demanda por trabajo, la productividad marginal del trabajo será menor que el salario real en la anterior situación de equilibrio. Dada la productividad del trabajo, si el salario real no cae después del shock, el resultado será una asignación del trabajo por debajo de la óptima y desempleo.

Si hay una completa rigidez hacia abajo de los salarios reales y completa rigidez hacia arriba de la productividad del trabajo, el mercado laboral será rígido en el sentido estático. Si los salarios reales reaccionan lentamente, o si la productividad del trabajo no se incrementa suficientemente rápido en respuesta al shock exógeno, habrá rigidez en el sentido dinámico. Nótese que es la reacción relativa de estas dos variables lo que importa. Este punto será analizado con detenimiento más adelante.

-Rigidez del empleo. El grado de rigidez del empleo está determinado por la presencia de barreras al despido de trabajadores superfluos por parte de las firmas, y es afectado por los incentivos (costos y beneficios) para las firmas de reexaminar su decisión de emplear trabajadores. La rigidez del empleo puede ser vista también desde la perspectiva de los trabajadores, esto es, según los incentivos de los trabajadores para moverse de un empleo a otro.

Si los costos de despedir trabajadores son altos, las firmas serán mucho más cuidadosas en contratar nuevos trabajadores para evitar tales costos en el caso de una reducción en la

2. La segmentación puede ser causada por razones culturales (raza o sexo, barreras culturales a la migración, por ejemplo), institucionales (leyes de salario mínimo, cláusulas cerradas en los contratos laborales, etc.) y regionales (costos prohibitivos del transporte, etc.).

demanda. El resultado será que las firmas incrementarán su fuerza de trabajo sólo cuando estén seguras que el incremento en la demanda no es transitorio. Esto implicará la mala asignación del trabajo a lo largo del ciclo de negocios.

Si los costos para los trabajadores de moverse de un empleo a otro son altos, la tasa de rotación del trabajo será mucho más baja, especialmente durante la expansión. Este reduciría también el grado de movilidad de la fuerza de trabajo con peligrosos efectos potenciales para la eficiencia.

3. Productividad del trabajo y flexibilidad

Hasta ahora hemos discutido la noción de "flexibilidad del **mercado** laboral", en lo que sigue, introduciremos la noción más amplia de "flexibilidad laboral" que comprende a la vez la flexibilidad del mercado laboral -determinada por los grados de segmentación, rigidez del salario real y rigidez del empleo- y "flexibilidad del **insumo** trabajo". Este último se refiere a la capacidad del trabajo *qua* factor de la producción para adaptarse a los cambios en el contexto. Entre más grande esa capacidad, más grande la habilidad de la economía para alcanzar una posición óptima frente a un shock **dados** el salario real y el nivel del empleo.

La flexibilidad del insumo trabajo depende del grado de flexibilidad de la dotación de capital humano de los trabajadores y de la tasa de crecimiento potencial de la productividad del trabajo. Si la dotación de capital humano

es muy específica, de manera que es imposible pasar de una ocupación a otra, el sistema es rígido en el sentido estático. Si, de otro lado, es caro cambiar el contenido del capital humano, tardará algún tiempo antes de que pueda ser cambiado, y hay rigidez en el sentido dinámico. Por lo tanto, entre más específico es la dotación de capital humano de la fuerza de trabajo, más grande el grado de rigidez.

La flexibilidad del capital humano tiene que ver con los costos y beneficios que afectan las decisiones de las firmas y los trabajadores con respecto al contenido de la formación de capital humano. La capacitación general o formativa incrementa la capacidad del trabajador para aprender nuevas tareas y, por tanto, para tener múltiples habilidades. El entrenamiento específico, de otro lado, está dirigido hacia tareas especiales. Dependiendo del tipo de las relaciones capital/trabajo, los incentivos de los trabajadores y las firmas para invertir en una clase u otra de capacitación puede ser muy diferente. Argumentaremos, en la sección siguiente, que estos incentivos no son independientes del grado en el cual la estabilidad en el empleo es valorada por los trabajadores y las firmas como resultado de factores culturales y restricciones legislativas.

La productividad del trabajo es también un elemento determinante de la flexibilidad del insumo trabajo. Como se señaló más arriba, la flexibilidad del salario real no es una condición suficiente para la flexibilidad. De hecho, el factor determinante de la flexibilidad es el movimiento relativo de los salarios reales

y de la productividad del trabajo. En una economía en la que el crecimiento de la productividad es visto como parte de los objetivos de las firmas, y el crecimiento potencial de la productivi-



dad es alto, las posibilidades de responder a un shock sin recurrir al desempleo y a la deflación del salario real son, obviamente, más grandes.

Nótese que la flexibilidad del capital humano y el crecimiento de la productividad no son independientes de los arreglos institucionales, a partir de los cuales aspectos como el sistema de pago, la estabilidad laboral, la capacitación en el trabajo, la jornada laboral y demás son definidos. Por lo tanto, la base institucional de las relaciones capital/trabajo juega un papel importante en la determinación de la flexibilidad laboral.

4. Flexibilidad de mercado y flexibilidad de insumos

El punto que queremos discutir en esta sección es la contradicción latente entre empleo y flexibilidad del salario real -determinantes de la flexibilidad del mercado laboral- y los determinantes de la flexibilidad del insumo trabajo, especialmente la calificación del trabajo y, por tanto, el crecimiento potencial de la productividad.

En firmas en las que las variables fundamentales de ajuste a los shocks son el nivel de empleo y los salarios reales, los contratos de trabajo tienden a ser cortos. En una economía en la que la mayoría de las firmas reaccionan de acuerdo a este patrón, el promedio de permanencia en el trabajo será corto, la frecuencias del desempleo -medido por el número promedio de trabajadores despedidos- será alto y los salarios reales variarán ampliamente durante el ciclo. Este es un cuadro de un mercado laboral flexible con salarios y empleo flexibles.

Una propiedad importante del mercado laboral es la naturaleza asimétrica de la información disponible para los agentes. Las firmas tienen información acerca de su tecnología, sus posibilidades de mercado y sus restricciones, y de la forma en que se relacionan con sus empleados y de lo que esperan de ellos. De otro lado, los trabajadores conocen, a lo sumo, sus capacidades productivas, su motivación y su

La información disponible para los dos agentes es gradualmente compartida, una vez la relación de trabajo se materializa, esto es, una vez que comienza el contrato de trabajo.

capacidad de trabajo. La información disponible para los dos agentes es gradualmente compartida, una vez la relación de trabajo se materializa, esto es, una vez que comienza el contrato de trabajo. La extensión en la cual la información es compartida está determinada directamente por la duración del contrato de trabajo.

Esto significa que al aceptar un trabajador un nuevo empleo, y un empleador contratar un nuevo trabajador, ambos están comprando una lotería y no un bien o un servicio con características conocidas. Así, si el contrato de trabajo es corto en promedio, la información será compartida en forma limitada.

Aquí el problema es similar al presentado por Akerlof (1970) en su "mercado del usado". Hay buenos y malos trabajadores. Sin embargo, como es imposible para los empleadores conocer de antemano quiénes son los buenos y quiénes los malos trabajadores, ofrecerán el mismo salario para ambos. El mercado de buenos trabajadores tenderá a desaparecer en la medida en que las firmas no tengan los incentivos para ofrecer altos salarios.

La calidad de los trabajadores es una función positiva de los costos laborales -incluidos los costos salariales y los costos de capacitación-. Como las firmas tienden a pagar bajos salarios a los nuevos empleados y proveer sólo entrenamiento elemental y específico, el resultado será una reducción en la calidad, lo que a su vez presionará una reducción en los sala-



rios, y así sucesivamente. Por lo tanto, dada la asimetría de la información en el mercado laboral, contratos de corto plazo resultarán en la reducción de la calidad de la fuerza de trabajo, baja productividad y bajos salarios.

Otro problema importante con los contratos de corto plazo es que incrementan la incertidumbre y la desconfianza entre empleados y empleadores, reducen la motivación y, tal como lo muestra la teoría de los juegos, incrementan el nivel del conflicto, reduciendo la productividad en el medio y en el largo plazos.

De otro lado, si los contratos de trabajo son largos, las firmas tenderán a ser más cuidadosas y conservadoras en la contratación de nuevos trabajadores. Sólo lo harán si están

3. Básicamente, la idea puede ser capturada por el siguiente modelo simple:

$$I = I[w, q(w)];$$

$$L' = L'[w, q(w)]$$

donde L = demanda por trabajo y L' , oferta de trabajo, w = costos laborales (incluye salarios e inversión en capital humano por parte de la firma), q = calidad de la fuerza de trabajo. Ya que en equilibrio, $L = L'$, puede verse que bajos costos laborales resultarán en una baja calidad de la fuerza de trabajo. Esto puede significar un desplazamiento hacia abajo en las curvas de demanda y oferta de trabajo y una reducción mayor en el costo de equilibrio del trabajo, una más baja calidad y así sucesivamente.

4. Ver Amadeo y Camargo (1988).

seguras que el incremento en la demanda será permanente. Tratarán de adivinar de antemano la calidad potencial de los trabajadores que están contratando. Pero, al mismo tiempo, en la medida en que los trabajadores se convierten en un factor casi fijo, esto cambiará la estructura de incentivos de las firmas y de los trabajadores y, como resultado de esto, las relaciones de trabajo.

Puede usarse una argumentación similar si los salarios reales son muy flexibles. De hecho, desde el punto de vista del trabajador, no sólo el nivel, sino también la variación del salario real, afecta su bienestar. Así, mucha variación de los salarios reales generará insatisfacción, conflicto, falta de motivación y pérdida de productividad.

Si por razones políticas, económicas o culturales, la longitud del contrato de trabajo es extensa, los trabajadores de baja productividad afectarán la tasa promedio de productividad de la firma en el largo plazo. Esto forzaría la firma a desarrollar esquema para incrementar la motivación y la productividad de sus empleados. En general, podemos decir que la inducción al trabajo puede ser obtenida por medio del castigo -la amenaza de desempleo- o por medio de incentivos -pecuniarios u otros- Si es difícil o costoso despedir trabajadores, la amenaza de desempleo se vuelve no creíble y la inducción a trabajar tendrá que ser hecha a través de incentivos .

Los incentivos son una función de la promoción de posibilidades, buenas condiciones de trabajo, incentivos pecuniarios ligados a ganancias en la productividad (esquemas de primas) y oportunidades de capacitación. Por eso hay importantes sub-productos de los arreglos institucionales que inducen contratos laborales de largo plazo, a saber, un más alto incentivo a invertir en fuerza de trabajo por parte de las firmas, incentivos para la adopción de esquemas de remuneración flexibles y mejores condiciones de trabajo. También, cuando los contratos de largo plazo predominan se vuelve importante el tener un insumo laboral

flexible en el sentido que el capital humano de los trabajadores puede ser usado en diversas líneas productivas y puede realizar distintas tareas. Esto implicará una inversión permanente en una capacitación de tipo más general y en un incremento en el nivel de calificación de la fuerza de trabajo. Todo esto redundará en una productividad más grande y en una mayor flexibilidad.

Finalmente, si el sistema de pago pasa de un sistema puramente salarial a uno en el que las primas basadas en la productividad se convierten en una parte importante del ingreso de los trabajadores, el resultado será una mayor flexibilidad en los costos laborales y, posiblemente, una mayor productividad laboral. Esto reducirá, también, los costos de supervisión de la firma, debido a los vínculos directos entre remuneración y productividad.

El desempleo será evaluado en forma distinta bajo circunstancias distintas. Si los contratos laborales son durables, las firmas lo intentarán todo antes de tomar la decisión de despedir un trabajador. Despedir se convierte en una decisión de "último recurso", cuando nada más funciona. Así, si un trabajador es despedido, la señal para las otras firmas es que algo no anda bien en él, a menos que el despido fuera el resultado de mala administración. Por lo tanto, el estar desempleado se transforma en una información importante en el mercado laboral, enviando la señal de que el trabajador tiene un bajo potencial de productividad y alguna otra característica indeseable. Todo esto resultará en un período más largo de desempleo para el trabajador desempleado.

En una economía en la que los trabajadores quedan desempleados frecuentemente, el hecho de que un trabajador haya estado desempleado muchas veces no le brinda a las

firmas ninguna señal relevante acerca de sus capacidades. Por eso será menos costoso para las firmas el contratar a un nuevo trabajador temporalmente, y poner a prueba su productividad, que desarrollar un departamento de recursos humanos que seleccione y entrene a los trabajadores. Esto supone también que una alta tasa de rotación es pobre como indicio acerca de la calidad de una firma como empleadora. Por las mismas razones, los trabajadores tendrán mucho menos compromiso con la empresa y tendrán incentivos para cambiar de empleo.

Pero también convertirá al despido en una forma de castigo menos deseable para el trabajador, reforzando el incentivo para relaciones laborales de largo plazo, inducido por los altos costos de los despidos. Así, en una economía donde hay algún incentivo para contratos laborales de largo plazo, firmas y trabajadores tendrán incentivos para desarrollar relaciones laborales de largo plazo. Estas tienden, a su vez, a generar una actitud más cooperadora entre estos dos agentes, reduciendo el nivel del conflicto⁵. Así, la pérdida de productividad generada por la existencia de relaciones laborales conflictivas se reduce.

Lo que se está sugiriendo es que arreglos institucionales que alargan la duración del contrato de trabajo proveen la información necesaria para crear el mercado de buenos trabajadores y de buenos empleos que estaba ausente en el caso de los mercados con contra-

***..convertirá al despido
en una forma de castigo
menos deseable para el
trabajador, reforzando
el incentivo para relaciones
laborales de largo plazo,
inducido por los altos costos
de los despidos.***

5. Modelos teóricos de juegos muestran que "lo que hace posible que la cooperación aparezca es el hecho que los jugadores pueden verse de nuevo. Esta posibilidad significa que las escogencias hechas hoy determinan, no sólo el resultado de esta jugada, sino que también influyen en las escogencias posteriores de los jugadores". R. Axelrod, 1984, pg. 12.

tos laborales de corto plazo.

Como resultado, plantearíamos que demasiada flexibilidad del empleo y del salario real tenderán a reducir la flexibilidad del insumo trabajo vía la reducción de la flexibilidad del capital humano y del crecimiento de la productividad. Así, parece haber una contradicción potencial entre los determinantes de la flexibilidad del mercado laboral y la flexibilidad del insumo trabajo. En verdad, la baja flexibilidad del empleo tiene dos efectos opuestos. De una parte, reduce la flexibilidad a través de incrementos en la duración del

***Firmas pequeñas
no pueden darse el lujo
de desarrollar
departamentos de recursos
humanos y capacitación
ni de posponer
reducciones en su fuerza
laboral al enfrentar shocks
negativos.***

desempleo y reduce la tasa de creación de empleo. Pero incrementa la flexibilidad de otras formas. Induce a las firmas a tomar acciones en el sentido de incrementar la productividad de su fuerza laboral y de invertir en su capital humano y físico de manera que sean más flexibles y menos específicos, y de hacer las relaciones laborales más cooperativas y menos conflictivas. Así, un shock externo que reduzca la demanda podría ser neutralizado por cambios en la estructura de la producción e incrementos en la productividad, más que a través de la exclusiva reasignación del trabajo entre sectores y regiones.

Por lo tanto parece existir un nivel óptimo de flexibilidad del empleo, que es más peque-

ño que el "máximo". Si es muy alto, habrá poca inversión en capital humano, bajos niveles de cualificación de la fuerza de trabajo y pequeños incentivos para incrementar la productividad. La tasa de desempleo será pequeña, pero la calidad de los empleos y de los salarios reales será baja. Si es muy pequeña, será difícil de neutralizar el incremento en la rigidez a través de medidas para incrementar la flexibilidad del insumo trabajo.

Deberíamos señalar que si la flexibilidad laboral es obtenida a través de la flexibilidad del empleo, tendrá un efecto perverso sobre el crecimiento potencial de la productividad y, por lo tanto, la reacción ante shocks negativos será, fundamentalmente, a través de reducciones en los salarios reales, si éstos son flexibles. De otro lado, si la flexibilidad se obtiene a través de medidas para incrementar la adaptabilidad del insumo trabajo, la respuesta a los shocks se dará principalmente a través de incrementos en la productividad del trabajo. En el largo plazo, deberíamos esperar que en el primer caso la productividad del trabajo crezca lentamente, mientras que en el segundo lo hará mucho más rápidamente.

Una pregunta final es si las firmas tienen una preferencia natural por la flexibilidad del empleo en ausencia de restricciones institucionales al despido de trabajadores. Esta es una pregunta difícil de contestar. Firmas pequeñas no pueden darse el lujo de desarrollar departamentos de recursos humanos y capacitación ni de posponer reducciones en su fuerza laboral al enfrentar shocks negativos. En general, por lo tanto, la estabilidad laboral no hace parte de sus estrategias, y la flexibilidad en el empleo se convierte en una respuesta natural frente a condiciones de demanda adversas. Grandes empresas, de otro lado, debido a sus economías de escala, son capaces de construir departamentos de recursos humanos, seleccionar y reclutar trabajadores con mayor potencial y proveer entrenamiento a sus empleados. Debido a su capacidad de sortear las crisis manteniendo el largo plazo en perspec-

uva, es mucho más fácil para las grandes firmas el evitar el despido de sus trabajadores en los momentos difíciles si ven la estabilidad laboral como un factor importante en el mejoramiento de su ventaja competitiva. Además de las diferencias en actitudes debidas al tamaño de las firmas, hay otros factores que afectan la posición de las firmas con respecto a la estabilidad laboral. Factores políticos y culturales afectan la estrategia de las firmas a este respecto. El caso de las grandes empresas japonesas y su enfoque del "empleo de por vida", por ejemplo, está bien documentado en la literatura⁶.

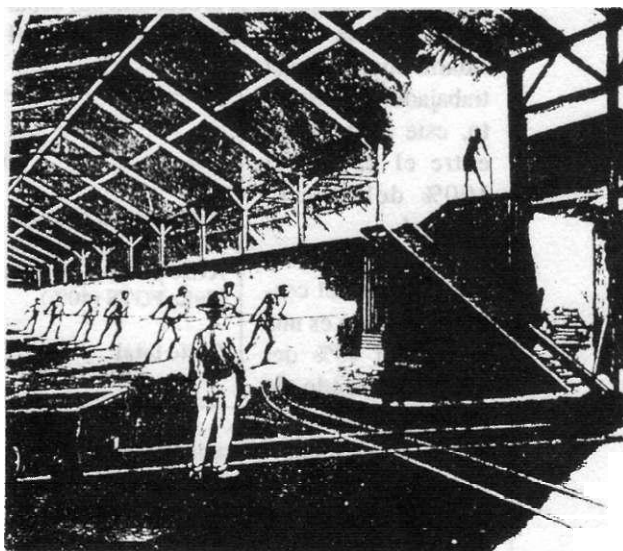
De acuerdo a la discusión previa parece claro que las actitudes de las firmas con respecto a la estabilidad laboral son relevantes al discutir la flexibilidad del empleo. Si las firmas tienen preferencia por la flexibilidad del empleo, las inversiones en la formación de capital humano general se volverán muy riesgosas. Las firmas conservarán su inversión en entrenamiento específico para evitar las pérdidas asociadas con el despido de trabajadores. La falta de capacitación general implica que la fuerza laboral está menos preparada para ser reasignada a diferentes líneas de producción y a diferentes tareas.

5. Flexibilidad laboral y mercado de trabajo del Brasil

Una importante conclusión del análisis previo es la correlación negativa entre los determinantes de la flexibilidad del mercado laboral y la flexibilidad del insumo trabajo. Más específicamente, entre la flexibilidad del empleo y del salario real, de un lado, y la flexibilidad del capital humano y el crecimiento potencial de la productividad, del otro. Las medidas usadas para juzgar el grado de la flexibilidad del empleo son la tasa de desem-

pleo abierto y los estimadores de la duración promedio del desempleo y el número de veces en promedio que el trabajador cambia de empleo cada año (la frecuencia del desempleo). Discutiremos los arreglos institucionales que, de un lado, crean costos al despedir trabajadores y, del otro, generan incentivos para que los trabajadores presionen por su despido.

El mercado laboral del Brasil está estrechamente regulado por un complejo conjunto de reglas⁷. El código del trabajo (la consolidación de leyes de trabajo, CLT) es un completo conjunto de leyes que trata de los derechos



individuales y colectivos, y con los deberes de los trabajadores y empleadores. Hay leyes específicas relacionadas con el financiamiento del fondo de compensación para trabajadores despedidos (el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, FGTS) y la multa a ser pagada por las firmas si despiden trabajadores sin causa justificada. En 1986 una ley de seguro de desempleo fue aprobada. Finalmente, desde los tempranos 60's, una ley de salario determina el ajuste de los salarios monetarios a la inflación pasada. En esta sección analizaremos las reglas relacionadas con el costo de los despidos y aquellas que afectan los incentivos

6. Ver Aoki (1990) para un análisis de los factores que determinan las estrategias de las firmas japonesas.

7. Ver Amadeo y Camargo (1992) para una descripción detallada de las instituciones del mercado laboral en el Brasil.

de los trabajadores para presionar su despido.

El costo incurrido por las firmas al despedir trabajadores tiene dos componentes. El primero es el aviso previo, de acuerdo al cual la empresa tiene que notificar al trabajador un mes antes de ser despedido. Durante ese mes, al trabajador se le permite, por ley, tomar dos horas al día para buscar otro empleo. Esto significará un costo mínimo del 25% del salario mensual de los trabajadores, ya que durante este período la productividad de los trabajadores declinará. De hecho, si la firma notifica al trabajador, paga su salario y lo despide inmediatamente -lo que es el procedimiento usual en la mayoría de las firmas- el costo es el salario mensual del trabajador. Por lo tanto, este costo varía entre el 25% y el 100% del salario mensual.

El segundo componente del costo del despido es una multa del 40% del FGTS, el fondo de compensación. El FGTS es un fondo de capitalización que es formado por todas las firmas para sus trabajadores. Cada mes, todas las firmas tienen que depositar en una cuenta bancaria, a nombre del trabajador, un 8% de su salario. Estos recursos son ajustados por inflación y ganan una tasa fija de interés del 3% anual. Este fondo no se puede utilizar libremente. Puede usarse cuando el trabajador es despedido por causas no justificadas, para comprar vivienda y para jubilación. Cuando el trabajador es despedido, además del monto acumulado en el fondo, la firma tendrá que pagarle la multa de 40% sobre el monto del fondo. Así, el monto de la multa dependerá del tiempo que estuvo empleado en la firma. En general, este fondo puede representarse por la ecuación:

$$f = 100 \times 0.8 \times 0.4 \times n = (3.2 \times n)\% \text{ del salario promedio}$$

donde:

f= monto de la multa;

100= salario promedio durante el tiempo en el que el trabajador estuvo empleado en la firma, y

n= número de meses que estuvo empleado en la firma.

El cuadro más abajo muestra los costos de despedir un trabajador a diferentes longitudes del contrato de trabajo, en meses, si la firma paga aviso previo y despide al trabajador inmediatamente y el salario es 100 durante el tiempo del contrato.

El cuadro muestra que, por ejemplo, un trabajador permanece tres años en la firma (36 meses), y recibe la notificación previa y es

Cuadro 1
Costos de despedir un trabajador

Duración del empleo		12	24	36	48	120	240	360
Aviso previo	100	100	100	100	100	100	100	100
Multa FGTS (40%)	19	38	77	115	154	384	768	1152
Costo total	119	138	177	215	254	484	868	1253

despedido inmediatamente, el costo de su despido es 2.15 salarios mensuales. Si la duración del contrato de empleo fuera de 10 años, el costo del despido sería de 4,84 salarios.

La segunda institución con un impacto importante sobre la flexibilidad del empleo en el mercado laboral del Brasil es el fondo de compensación de despidos, el FGTS. Como se señaló arriba, todas las empresas tienen que abrir una cuenta bancaria a nombre de cada uno de sus trabajadores registrados y depositar, cada mes, 8% del salario de los trabajadores. Si el trabajador es despedido sin justa causa, es elegible para retirar el valor del fondo que fue acumulado durante el período que estuvo empleado en la empresa. Por lo tanto, cuando el trabajador es despedido, además del salario mensual debido al aviso previo, tendrá acceso al monto acumulado en el FGTS, que

Cuadro 2
Compensación de los trabajadores al ser despedidos
(Como porcentaje de su salario)

Duración del Empleo(meses)	6	12	36	48	120	240	360
Acumulado FGTS	48	96	288	384	960	1920	2880
Multa en FGTS	19	37	115	154	384	768	1152
Aviso previo	100	100	100	100	100	100	100
Total	167	234	503	638	1444	2788	4132

corresponde a un salario mensual por año de empleo en la firma, más una multa del 40%. El valor total de la multa se incrementa en la medida en que el tiempo de empleo en la firma aumenta.

El Cuadro 2 muestra los montos, como porcentaje de su salario, que el trabajador recibe, si es despedido por causa no justificada, de acuerdo al número de meses empleado en la misma firma.

Así, si el trabajador es despedido después de 6 meses de empleo en la firma, recibirá 1,67 salarios. Si estuvo empleado cuatro años en la misma firma, recibiría 6,38 salarios. Obsérvese que si el trabajador permanece en la empresa, sólo es elegible para retirar el fondo cuando se jubile o compre una casa, y nunca recibirá la multa del 40% sobre el FGTS ni el aviso previo⁶. Este mecanismo fue introducido en 1966 y fue considerado importante para incrementar la flexibilidad del mercado laboral en el Brasil.

Para un trabajador no calificado que recibe un salario bajo y no tiene posibilidades claras de incrementar su remuneración en la firma, este mecanismo crea un importante incentivo para presionar por su despido, cuando

⁶ En verdad, la cantidad de dinero que el trabajador recibe cuando es despedido es mayor que esto. También recibe una prima anual y unas vacaciones proporcionales al número de meses que trabajó durante el año. Pero estas son sólo anticipaciones de los ingresos que la firma habría tenido que pagarle de todas formas durante el año. El mismo comentario es válido para el costo de los despidos.

la economía está creciendo y el mercado laboral se encuentra apretado. Porque el salario es bajo, la tasa de descuento de los trabajadores es muy alta y el incentivo para tratar de anticipar el retiro del dinero del FGTS es también alto. Un año de trabajo en la firma le dará más de 2.34 salarios, o una ganancia real del 18% sobre su ingreso

anual (ya que todos los trabajadores ganan 13 salarios al año). De hecho, la estrategia óptima para este trabajador es emprender una búsqueda de empleo desde su trabajo y encontrar un nuevo empleo cuando todavía esté empleado. Esto es así si 1 no percibe una clara posibilidad de mejorar en la firma.

Como resultado, ni los trabajadores ni las firmas tendrán incentivos para invertir en la formación de capital humano. Las firmas tendrán pocos incentivos de invertir en capital humano general ya que la probabilidad de perder la inversión es muy alta. La firma sólo puede hacer inversión en capital humano específico. Entre menos calificado un trabajador, más bajo será su salario y más reducidas las oportunidades que puede percibir en la firma para él. Para la firma, la estrategia óptima es extraer del trabajador lo más posible mientras está empleado, y no invertir en su futuro.

Ante esta estructura de incentivos deberíamos esperar unas relaciones laborales de corto plazo, poca inversión en entrenamiento y calificación de los trabajadores y las firmas, y una alta rotación de la fuerza laboral. De otro lado, deberíamos esperar, también, una baja tasa de desempleo y un corto período de desempleo. En otras palabras, deberíamos esperar un mercado laboral muy flexible o, más específicamente, un alto grado de flexibilidad del empleo.

El Cuadro 3, más abajo, muestra la evolución de la tasa de desempleo abierto en el

Cuadro 3
**Tasa de desempleo - Brasil
1981-1990**

Año	Tasa de desempleo
1981	6.9
1982	6.0
1983	8.3
1984	6.9
1985	5.1
1986	3.2
1987	5.0
1988	5.1
1989	4.8
1990	

Fuente: PNAD, IBGE

Brasil durante los 80's. Nótese que es un período en el que no hay crecimiento del ingreso per-cápita y en el que hubo una recesión durante 1981-1984.

De hecho, el desempleo abierto fue realmente muy bajo en todo el período en comparación con los criterios internacionales. La más alta tasa de desempleo abierto durante los 80's fue de 8.3%, y declinó muy rápidamente después, aunque el nivel de la actividad no creció mucho durante este período, excepto en 1986.

Como se ve en el Cuadro 4, en el Brasil, comparada con otras naciones industrializadas, la frecuencia del desempleo es muy grande y la duración del desempleo es muy corta.

El cuadro muestra que el Brasil tiene el desempleo de más corta duración, 1.6 meses en promedio, y una de las más altas frecuencias de desempleo, 2.5 veces al año, en promedio. Así, no sólo el Brasil tiene una baja tasa de desempleo, sino

La frecuencia del desempleo es el número de veces que un trabajador está desempleado, en promedio, durante el año, y la duración del desempleo es el número de meses que permanece desempleado, en promedio, cada vez que el desempleo ocurre.

también, una alta frecuencia y una baja duración del desempleo -una clara indicación de la flexibilidad del empleo-. Por lo tanto, esto nos lleva a concluir que las instituciones sobre las cuales se regulan las relaciones capital/trabajo en el Brasil crean altos incentivos para la flexibilidad en el empleo.

6. Conclusiones

Este artículo discute el concepto de flexibilidad laboral y distingue dos nociones de flexibilidad, a saber, flexibilidad del mercado laboral y flexibilidad del insumo trabajo. Argumentamos que los determinantes de estas dos fuentes de flexibilidad tienen efectos contradictorios. Mostramos que la flexibilidad del empleo y del salario real tienden a crear contratos laborales de corto plazo, bajos niveles de inversión en capital humano y relaciones laborales conflictivas. De otro lado, se argumentó que relaciones laborales de largo plazo tienden a inducir flexibilidad del insumo trabajo, esto es, flexibilidad en la dotación de capital humano y un potencial más grande de

Cuadro 4
**Frecuencia y duración del empleo
1988**

País	Frecuencia del Desempleo	Duración del Desempleo
Bélgica	0.2	50
Francia	0.6	21
Alemania	0.4	16
Irlanda	0.7	30
Italia	0.2	36
Holanda	0.4	25
España	0.2	105
Reino Unido	0.9	10
Canadá	2.6	3
Estados Unidos	2.2	3
Filandia	1.1	5
Japón	0.5	3
Noruega	1.1	3
Suecia	0.5	3
Brasil	2.5	1.6

Fuente: W. Bivar, 1992, pág. 86

Los datos para el Brasil corresponden al estado de Sao Paulo.

los resultados generan una pista acerca de las causas de ciertas características del mercado laboral brasileño, a saber, la generación de empleo de baja calidad, baja inversión en capital humano por parte de las firmas, baja productividad y salarios reales y una relación conflictiva entre capital y trabajo

crecimiento de la productividad.

Estas consideraciones sugieren que hay un nivel óptimo de flexibilidad del empleo, situado debajo del máximo. Si es muy flexible, deberíamos esperar una baja calidad de la fuerza laboral, baja productividad y bajos salarios.

Si es muy rígida, deberíamos esperar altas tasas de desempleo y alta duración del desempleo y, por lo tanto, mala asignación del trabajo.

Finalmente, presentamos información sobre el grado de flexibilidad del empleo en el mercado laboral del Brasil. Mostramos que la tasa abierta de desempleo y la duración del mismo son muy bajas en el Brasil, y que la frecuencia del desempleo es alta. Estos resultados muestran que el mercado laboral del Brasil es bastante flexible en el sentido empleo del término. Por las razones ya expuestas, los resultados generan una pista acerca de las causas de ciertas características del mercado laboral brasileño, a saber, la generación de empleo de baja calidad, baja inversión en capital humano por parte de las firmas, baja productividad y salarios reales y una relación conflictiva entre capital y trabajo. Se sugiere, también, que una política para incrementar la flexibilidad debería estar basada, no en la reducción de los costos de despedir trabajadores, sino en la creación de incentivos para incrementar la duración de los contratos de trabajo, e incrementar la participación y lamotivación de la fuerza laboral.

Referencias

- Akerlof, G. A. (1970) **"The Market for 'Lemons'. Quality, Uncertainty and the Market Mechanism"**, The Quarterly Journal of Economics, 84, August, 1970, 488-500.
- AMADEO, E. and Camargo, J. 1988. **"Estabilidade no Emprego: Ameaca ao Capital?"**, Revista Ciencia Hoje, SBPC.
- AMADEO, E. and Camargo, J. M. 1992. **"The Mirror's Image: the Brazilian Labor Market in Face of the Cruzado and Collor Plans"**, Mimeo, Department of Economics, PUC-PJ.
- AMADEO, E. and Camargo, J.M. 1992. **"The Brazilian Labour Market in an era of Adjustment"**, in Horton, E. et all (eds.), Labor Markets in an era of Adjustment, Washington, Economic Development Institute, World Bank.
- AMADEO, E. and Banuri, T. 1991. **"Policy, Governance and the Management of Conflict"**, in Tarig Banuri (Ed.), Economic Liberalization: no panacea, Oxford Clarendon Press.
- Axelrod
- Aoki, M. 1984. **The Co-operative Game Theory of the Firm**, Oxford, Oxford Un. Press.
- Aoki, M. 1990. **"Toward an Economic Model of the Japanese Firm"**, Journal of Economic Literature, XXVIII, pp.1-27.
- Azariades, C. 1975. **"Implicit Contráete and**