

## 4. ¿Empleo estable? ¿Una fuerza de trabajo móvil? ¿Cuál es la mejor forma de aumentar la productividad?

### 4.1. Introducción

La globalización y el rápido ritmo de los cambios tecnológicos han avivado el viejo debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo. Se sostiene que ambos incrementan las presiones competitivas y la velocidad con que las empresas deben reaccionar a los cambios, determinando así la importancia primordial de la flexibilidad. El corolario de este razonamiento es que, cuando los mercados de trabajo son flexibles, las transformaciones estructurales pueden producirse con mayor rapidez, puesto que tanto el capital como el trabajo pueden orientarse hacia actividades económicas más recientes y con mayor valor añadido. El crecimiento de los servicios dedicados a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el sector terciario de los Estados Unidos, así como la utilización de las TIC (y el consiguiente ahorro de fuerza de trabajo) en la innovación de procesos o incluso en la subcontratación (externalización), son buenos ejemplos de ello. Por consiguiente, se considera que la flexibilidad facilita la movilidad intersectorial y que ésta favorece a su vez la productividad y el aumento del empleo.

Sin embargo, es curioso observar que esta perspectiva macro de las transformaciones estructurales relacionadas con la flexibilidad difiere de la perspectiva micro. Como se señala en el presente capítulo, hay indicios evidentes de que la estabilidad (o permanencia) en el empleo repercute positivamente en la productividad. Hay muchas razones que lo justifican. Básicamente, la permanencia en el empleo no sólo multiplica los beneficios derivados del aprendizaje práctico, sino que también incita a las empresas a invertir en la formación (ya que podrán cosechar más tarde los frutos de esta inversión). El objetivo del presente capítulo es abordar la paradoja «flexibilidad *versus* estabilidad» en el marco del aumento de la productividad.

En la sección 4.2 se examinan «las transformaciones estructurales», o sea, la movilidad de la fuerza de trabajo y del capital entre los distintos sectores. El análisis de la sección 4.3 se centra en lo contrario, a saber, la relativa «inmovilidad» o estabilidad del capital y de la fuerza de trabajo a nivel microeconómico. En la sección 4.4 ambos aspectos se abordan en relación con sus efectos sobre el futuro de las regulaciones e instituciones del mercado de trabajo. En particular, la búsqueda del equilibrio entre flexibilidad y estabilidad se enfoca a través del análisis de la política de movilidad protegida. En las secciones citadas se toman principalmente en consideración los países industrializados. En la sección 4.5, en cambio, se plantea la cuestión de si las conclusiones relativas a los países industrializados son también válidas para los países en desarrollo.

## 4.2. Movilidad intersectorial de la fuerza de trabajo y el capital

Hace cincuenta años, en 1954, Sir W. Arthur Lewis, el economista ganador del Premio Nobel, escribió un artículo que sigue considerándose un clásico entre las obras más destacadas sobre economía del desarrollo. La idea central de Lewis era que el desarrollo tiene lugar cuando la fuerza de trabajo y el capital se trasladan desde sectores de bajo valor añadido, como la agricultura, hacia el sector industrial, más dinámico y con mayor valor añadido. Cuando los trabajadores pasan de sectores de baja productividad a sectores de productividad elevada, se incrementa la productividad general y también el crecimiento económico. En el recuadro 4.1 se describe esa visión del proceso.

Aunque el artículo de Lewis estaba centrado en el análisis del desarrollo, su mensaje general era que la movilidad intersectorial reviste importancia para el aumento de la productividad y, consecuentemente, para el empleo y el aumento de la producción. A su vez, este aumento se apoya en la movilidad que lleva al capital y a la fuerza de trabajo a desplazarse hacia los sectores con un crecimiento más dinámico. Ahora bien, todas las economías ponen límites a dicha movilidad. Las reglamentaciones de los mercados de productos (por ejemplo, la tributación del comercio, la reglamentación de las zonas industriales o agrícolas o los costos o los obstáculos burocráticos que hay que superar cuando se pone en marcha una empresa) pueden llegar a coartar todo espíritu de iniciativa. Análogamente, las deficiencias en los sistemas educativo y de formación profesional pueden representar un impedimento para la movilidad de la fuerza de trabajo.

Si bien es cierto que el gráfico 4.1 es más bien indicativo que concluyente, responde a criterios intuitivos que tienen sentido. En ellos se ponen en relación la movilidad intersectorial y el aumento de la productividad, relación que – confirmando la tesis de Lewis – es ciertamente positiva. Aunque es importante mejorar la innovación y la productividad en las industrias (tema sobre el que volveremos más adelante), también lo es la «transformación estructural», es decir, el grado en que las economías pueden aprovechar las oportunidades que se presentan en las fronteras dinámicas de la transformación industrial, alentando la movilidad intersectorial, especialmente desde las industrias en retroceso hacia las industrias en expansión.

Como se señaló antes, la regulación del mercado de productos podría frenar el movimiento de trabajadores de un sector a otro, pues impone obstáculos de entrada a la movilidad del capital, lo cual restringe la competencia. Recientemente, la OCDE ha realizado importantes investigaciones en la materia<sup>1</sup>, que vienen a añadirse a diversos estudios anteriores<sup>2</sup>. Concretamente, la OCDE ha elaborado una serie de índices que miden el grado de rigurosidad de las reglamentaciones del mercado de productos, uno de los cuales se centra, en particular, en los obstáculos a la iniciativa empresarial. En los países industrializados (o «postindustriales», en el sentido de que el empleo en la industria está experimentando allí un declive relativo o absoluto), los obstáculos reguladores en los mercados de productos podrían reducir efectivamente el crecimiento de

<sup>1</sup> OCDE, 2002.

<sup>2</sup> McKinsey Global Institute, 1994.

#### Recuadro 4.1. W. Arthur Lewis, pionero de la economía del desarrollo

W. Arthur Lewis (1915-1991) fue una personalidad destacada en el campo de la investigación sobre los países en desarrollo. A las revolucionarias obras<sup>1</sup> que publicó a mediados del decenio de 1950 (*Economic development with unlimited supplies of labour* y *Theory of economic growth*) siguieron otras de igual importancia. La experiencia adquirida en el curso de las numerosas misiones que efectuó como asesor económico y como administrador de un gran banco de desarrollo hizo que, con mucha sabiduría, brindara consejos sobre las políticas que convenía aplicar en los países durante su proceso de desarrollo. Lewis abordó cuestiones básicas relacionadas con las causas de la pobreza y las bajas tasas de crecimiento económico del mundo en desarrollo. Sus escritos, con los que pretendía exponer y explicar los problemas intrínsecos del subdesarrollo, fueron objeto de grandes elogios y suscitaron un amplio debate científico del que han surgido diversas variantes y propuestas complementarias a las premisas originales de Lewis.

El modelo que reviste interés para el presente capítulo se basa en el carácter dual de una economía en desarrollo. Al respecto, Lewis escribió: «Un día de agosto de 1952, caminando por una calle de Bangkok, se me ocurrió repentinamente [que debía] abandonar el postulado neoclásico de que la cantidad de fuerza de trabajo es fija. Una «oferta ilimitada de fuerza de trabajo» mantendrá bajos niveles salariales [...] El resultado es una economía dual (ya sea a nivel nacional o mundial), en la que una parte sirve de reserva de fuerza de trabajo barata para la otra. En última instancia, la oferta ilimitada de fuerza de trabajo depende de la presión demográfica, de modo que es una de las fases del ciclo demográfico». Lewis se refería a un sector agrícola regido por criterios tradicionales, basado principalmente en el autoabastecimiento, que absorbe la fuerza de trabajo de la mayor parte de la población. Tal sector se caracteriza por bajos niveles de productividad y valor añadido. Su contrapunto es un sector moderno, orientado al mercado, dedicado principalmente a la producción industrial y caracterizado por altos niveles de productividad y valor añadido. La fuerza motriz de la economía es generada por el sector industrial, que se expande apoyándose en los contingentes ilimitados de fuerza de trabajo barata que le aporta la emigración del sector agrícola. La gente abandona las zonas agrícolas debido a la falta de trabajo y porque se ve obligada a aceptar cualquier oportunidad de obtener ingresos que se le presente (éste es el problema del desempleo oculto en el sector agrícola). El sector moderno es capaz de pagar salarios ligeramente más altos gracias a su mayor productividad. Los beneficios del sector moderno generan ahorros cada vez mayores, que financian la formación de capitales para la expansión.

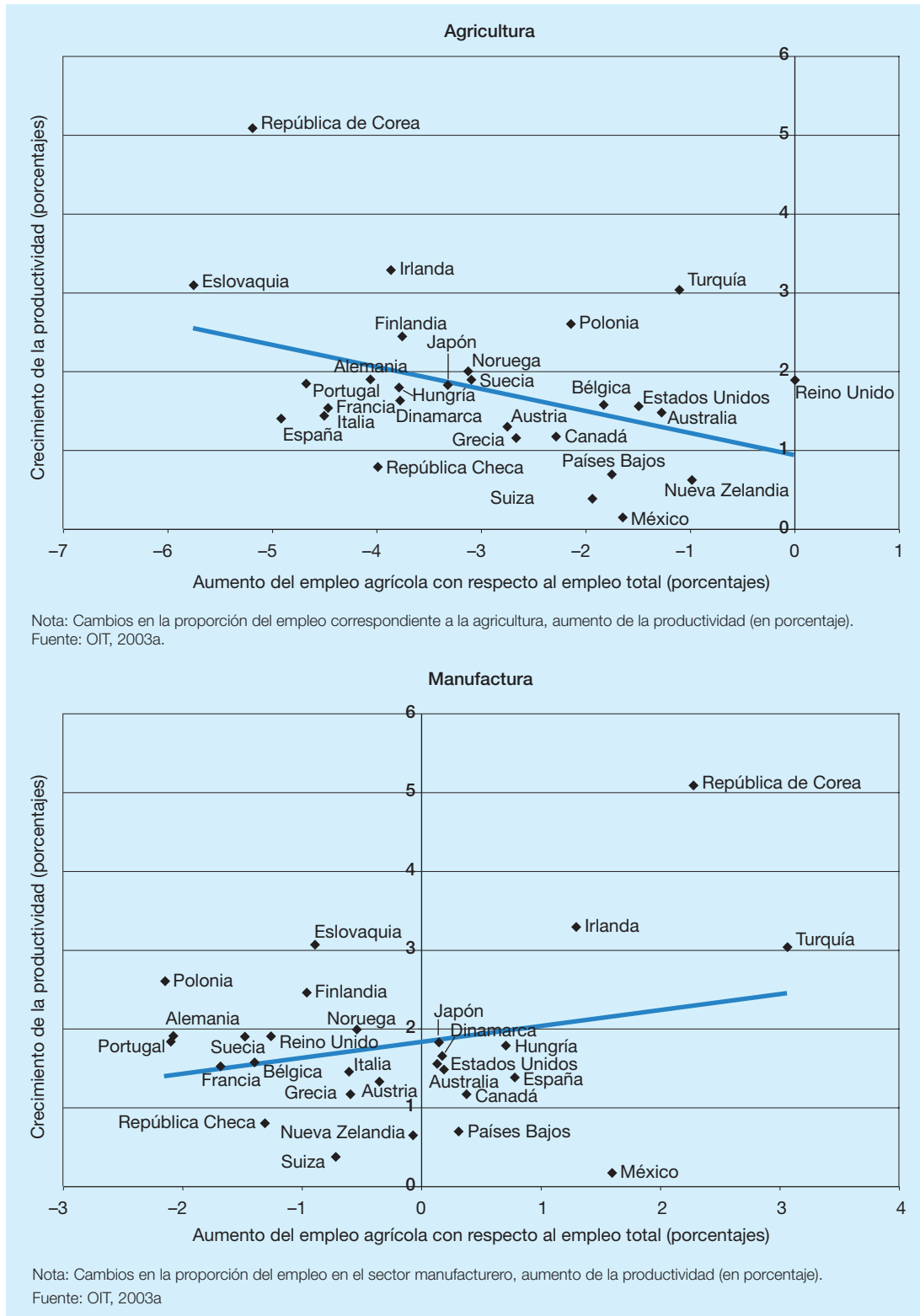
<sup>1</sup> Lewis, 1954 y 1955.

Fuente: *Sir Arthur Lewis – Autobiography*, en el sitio [http://www.nobel.se/economics/laureates/1979/lewis\\_autobio.html](http://www.nobel.se/economics/laureates/1979/lewis_autobio.html).

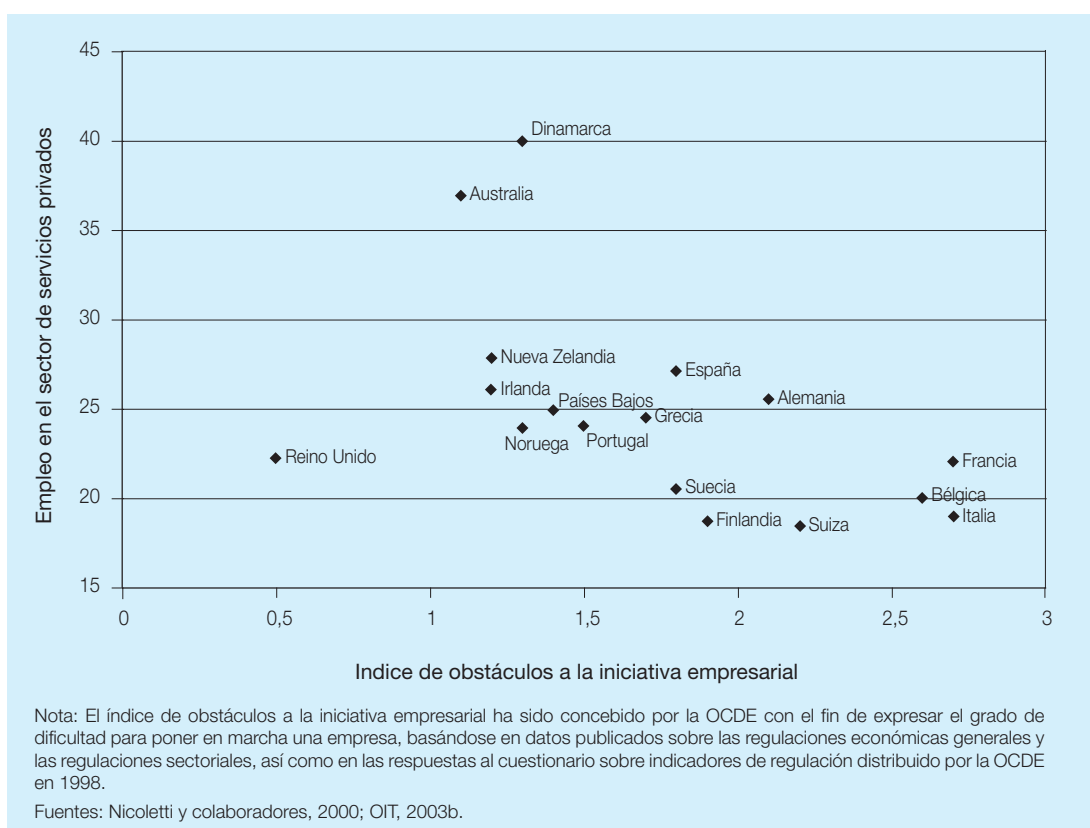
las industrias emergentes, sobre todo en el sector privado de los servicios. De ser así, debería haber una relación entre la medida en que la competencia queda protegida por la regulación del mercado de productos y la proporción o el aumento de los puestos de trabajo en el sector de servicios privado.

A menudo se habla de la «brecha del empleo» entre Europa y Estados Unidos y se señala que existe sobre todo respecto al crecimiento de los puestos de trabajo en ese sector, pero las explicaciones del fenómeno apenas tienen en cuenta la regulación del mercado de productos. Los europeos, por ejemplo, consumen muchos más servicios del sector público – especialmente en el campo de la salud – que los estadounidenses, quienes los adquieren en el sector privado. Como mínimo, se puede decir que la distribución del empleo en el sector privado de servicios varía según los países y que, como se deduce del gráfico 4.2, ello podría deberse en parte a la regulación del mercado de

**Gráfico 4.1. Cambios en el empleo por sector y aumento anual de la productividad, 1980-2000**



**Gráfico 4.2. Proporción del empleo en los servicios del sector privado con respecto al índice de obstáculos a la iniciativa empresarial en una selección de países industrializados (finales de los años noventa-principios de la presente década)**



productos. Obviamente, para dar mayor solidez a este argumento se necesitaría un análisis mucho más pormenorizado.

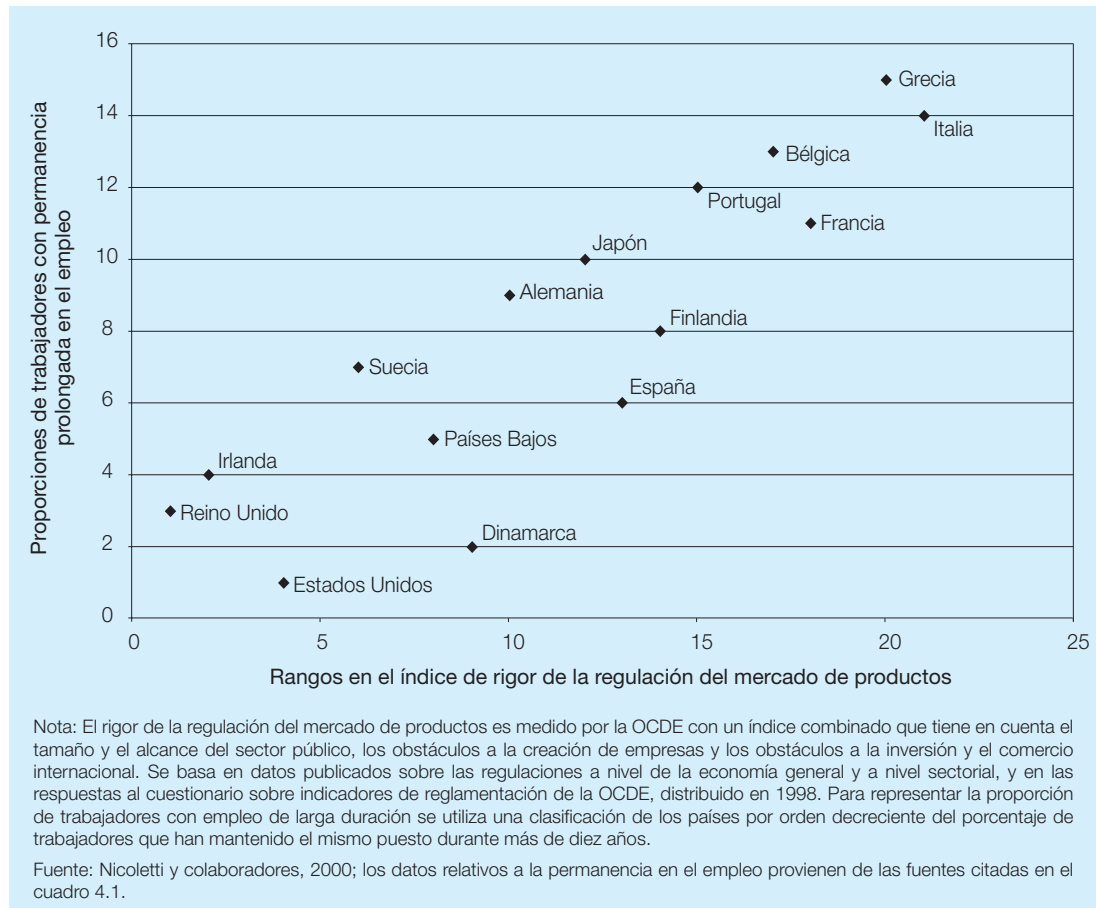
En un estudio menos reciente<sup>3</sup> se sostenía que la regulación del mercado de productos era la causa de los malos resultados en materia de empleo obtenidos por Europa en comparación con los Estados Unidos. Al explicar esta diferencia, se atribuía un papel secundario a las rigideces del mercado de trabajo: «[...] la desreglamentación del mercado de trabajo [...] conducirá a un incremento en el número de empleos de baja calificación y bajos salarios. En cambio, la desreglamentación del mercado de productos dará lugar a la creación de empleo en todas las categorías»<sup>4</sup>.

Por consiguiente, una posible conclusión es que las «rigideces» del mercado de trabajo son un factor menos significativo a la hora de explicar las diferencias de resultados en materia de empleo. De hecho, la cuestión del peso que han de tener las normativas y las instituciones del mercado de trabajo ha sido objeto de debate durante más de dos decenios. Mientras que, por una parte, el aumento de los obstáculos en el mercado

<sup>3</sup> McKinsey Global Institute, 1994.

<sup>4</sup> *Ibid.*, citado en OIT, 1995.

**Gráfico 4.3. Rigor de la regulación del mercado de productos con respecto a la proporción de trabajadores con permanencia en el empleo de larga duración en una selección de países industrializados (finales de los años noventa-principios de la presente década)**

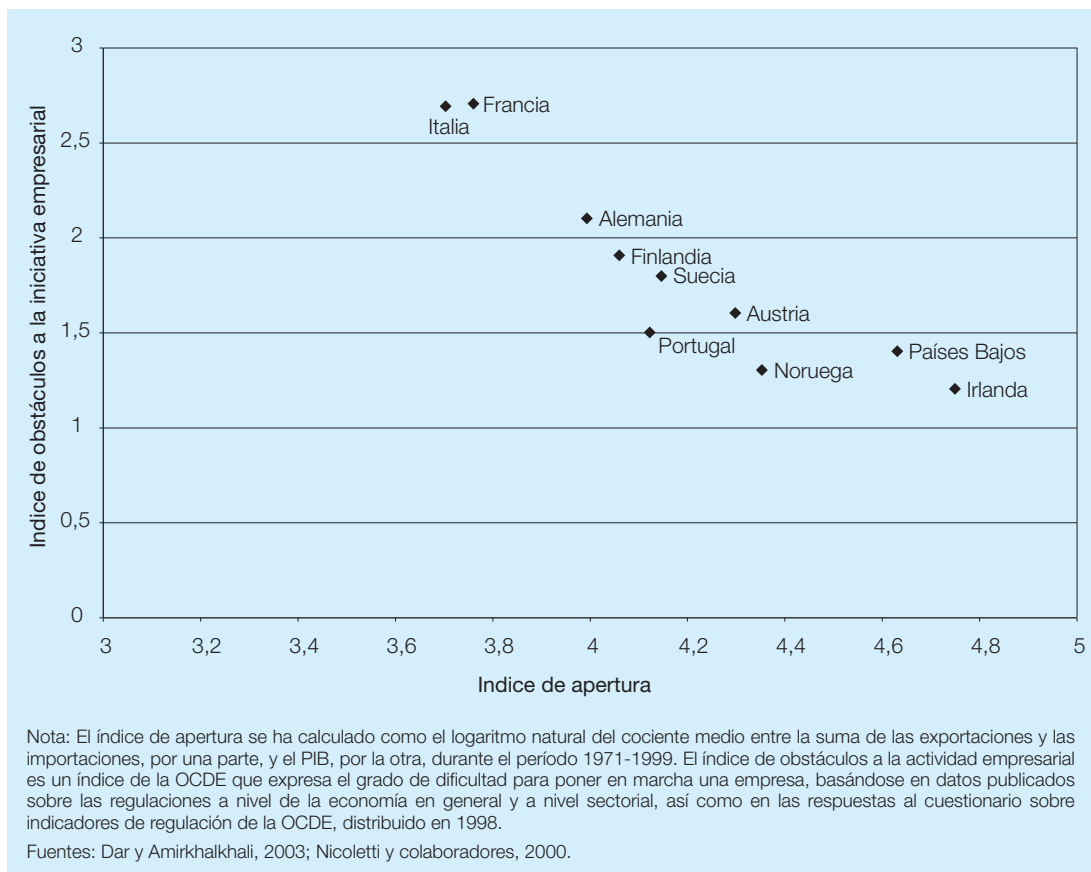


de productos tiene su lógica – lo que explica las marcadas diferencias en materia de empleo y aumento de la producción –, por otra parte, la eliminación total de la regulación del mercado de trabajo podría parecer simplista. La situación es más compleja, pues hay una gran interdependencia entre la regulación del mercado de productos y la del mercado de trabajo.

Los estudios realizados por la OCDE<sup>5</sup> permitieron determinar que existía una relación importante y positiva entre el rigor de la regulación del mercado de productos y la regulación del mercado de trabajo (con esta última representada por un índice de rigor de la legislación de protección del empleo o LPE). Una hipotética interpretación de esta relación es que, al poner límites a la regulación del mercado de productos, los países pueden endurecer sus leyes sobre protección del empleo, ya que una menor competencia en el mercado de productos podría aumentar la estabilidad en el empleo de

<sup>5</sup> Nicoletti y colaboradores, 2000.

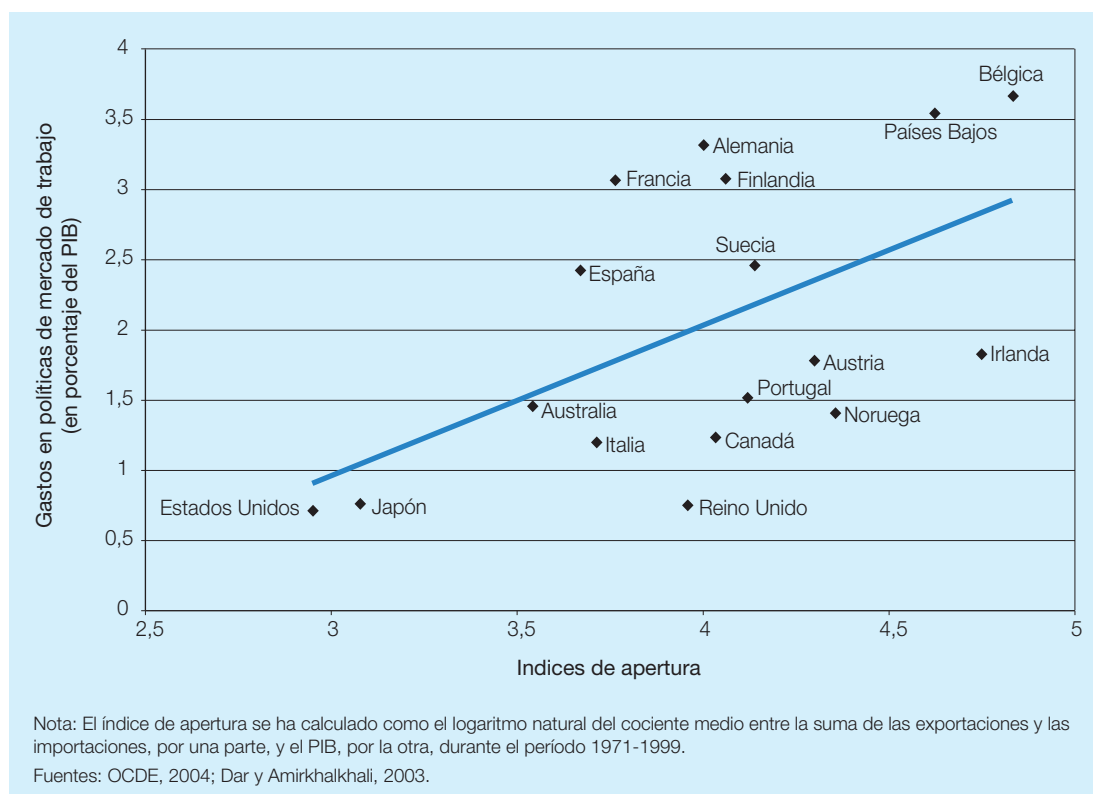
**Gráfico 4.4. Grado de apertura con respecto a los obstáculos a la iniciativa empresarial en una selección de países europeos (1970-2000)**



quienes ya tienen trabajo. Otra interpretación posible toma como supuesto una causalidad inversa: la opción social consistente en adoptar por vía legislativa una mayor protección del empleo podría exigir que se ponga límites a la competencia en el mercado de productos. El gráfico 4.3 muestra que hay una relación muy clara entre la proporción de trabajadores que ocupan sus puestos durante un período largo (más de diez años) y el grado de rigor de la regulación del mercado de productos. Si consideramos estos datos conjuntamente, se deduce una tercera hipótesis: la probabilidad de que el rigor de la LPE esté relacionado positivamente con la duración del empleo. De hecho, lo está; más adelante se volverá a tratar este punto.

Los gobiernos nacionales regulan los mercados de productos y de trabajo de diferentes maneras. Ahora bien, el avance de la globalización suele ejercer sobre ambos tipos de mercados fuertes presiones para que respondan a los cambios que genera la competencia exterior. Es el caso de la Unión Europea, donde se prevé una intensificación de la presión competitiva debido a la adhesión de diez nuevos Estados miembros. De el gráfico 4.4 se deduce que existe una relación causal entre la medida en que la regulación del mercado de productos modera la competencia y el grado de apertura económica (calculado como logaritmo de la proporción de importaciones y de

**Gráfico 4.5. Incremento del gasto en políticas de mercado de trabajo en función de la apertura en una selección de países industrializados (1970-2000)**



exportaciones en el PIB). Una hipótesis verosímil es que los regímenes reguladores que tratan de proteger los mercados de productos y de trabajo de los vendavales provocados por las presiones competitivas logran su objetivo cuando la apertura a la economía exterior es menor.

Sin embargo, la intensidad de los vientos de cambio es tal que los mercados de productos cederán probablemente a una mayor apertura; por cierto, en Europa ya está en marcha la reforma reguladora de estos mercados<sup>6</sup>. Habida cuenta de la estrecha relación existente entre la regulación de los mercados de productos y de trabajo, se plantea la cuestión de saber si los mercados de trabajo, y las instituciones y normativas que los respaldan, también deberán aceptar una mayor apertura. Lo más probable es que la respuesta sea afirmativa, pero se debe señalar una diferencia importante: mientras que la apertura y la tendencia a la desreglamentación del mercado de productos son evidentes, la apertura y la desreglamentación del mercado de trabajo no lo son en absoluto.

De hecho, si aceptamos que los gastos en políticas de mercado de trabajo puede considerarse como variable representativa de la intervención en el mercado de trabajo, llegamos a la conclusión de que cuanto más abierta sea una economía, *mayor será dicha intervención*, como se observa claramente en el gráfico 4.5.

<sup>6</sup> Blanchard, 2004.



Sin embargo, el dinero invertido es sólo un indicador aproximado de las políticas y los programas. En particular, cabe preguntarse cuál debería ser el carácter de dicha intervención. Pero antes de proponer una respuesta, es necesario comprender ciertos aspectos de la economía que no se refieren a la movilidad del capital y de la fuerza de trabajo, sino a la estabilidad en el empleo, que se analiza a continuación.

### 4.3. Estabilidad en el empleo y productividad

En primer lugar, definiremos el término «permanencia en el empleo» y presentaremos algunos comentarios descriptivos sobre las diferencias conceptuales observadas en distintos países. Explicaremos el porqué de dichas diferencias tomando como ejemplo dos instituciones del mercado de trabajo en particular. A continuación, examinaremos la relación existente entre la permanencia en el empleo y la productividad, y pasaremos revista a los trabajos teóricos y empíricos que analizan la cuestión de si la permanencia en el empleo favorece el aumento de la productividad o tiene un efecto contrario.

La permanencia en el empleo es sencillamente el tiempo total durante el cual un trabajador ha estado trabajando para un mismo empleador, incluso cuando ha cambiado de puesto en la empresa. En pocas palabras, la permanencia en el «empleo» y la permanencia en el «puesto de trabajo» no son sinónimos. De hecho, hay situaciones de corta permanencia en el puesto de trabajo en un contexto de permanencia prolongada en el empleo (es decir, en la misma empresa), que resultan quizá de una flexibilidad «funcional», es decir, de la mayor o menor capacidad de las empresas para adaptarse internamente a los cambios en la demanda de fuerza de trabajo, en vez de recurrir al mercado de trabajo externo. Como se muestra en el cuadro 4.1, la permanencia media agregada en el empleo presenta diferencias – a veces muy significativas – según los países. En general, la permanencia en el empleo de los trabajadores europeos y japoneses es mayor que la de los estadounidenses, a quienes corresponde a su vez una mayor permanencia que la de los trabajadores de América Latina<sup>7</sup>.

#### ¿Cómo se explican las diferencias en la permanencia en el empleo?

Las diferencias en materia de permanencia en el empleo obedecen a diversos factores. Para empezar, todo indica que, cualesquiera sean estos factores, las diferencias en sí varían muy poco con el correr del tiempo. Así, la marcada diferencia entre los Estados Unidos y la Unión Europea es hoy la misma que hace quince años. Por un lado, se confirma así el enorme arraigo – y el carácter duradero – de las distintas particularidades de cada mercado nacional de trabajo. Por otro lado, este carácter duradero desmiente en muy alto grado la opinión generalizada de que la permanencia en el empleo ha perdido terreno en todas partes<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Se entiende por persona empleada todo trabajador asalariado o dependiente. De ahí que en las estadísticas se incluya a todas las personas contratadas por grandes y pequeñas empresas y por microempresas, así como a las que trabajan en el servicio doméstico. Los trabajadores por cuenta propia no se consideran dependientes, por lo que han quedado excluidos de estos datos.

<sup>8</sup> Auer y Cazes, 2003. Véase Neumark (2000), que analiza pormenorizadamente los cambios en la estabilidad y la seguridad en el empleo en los Estados Unidos en el decenio de 1990.

**Cuadro 4.1. Permanencia media en el empleo y distribución de la permanencia en el empleo (medida en años) en algunos países miembros de la OCDE y determinados países de América Latina (distintos años)**

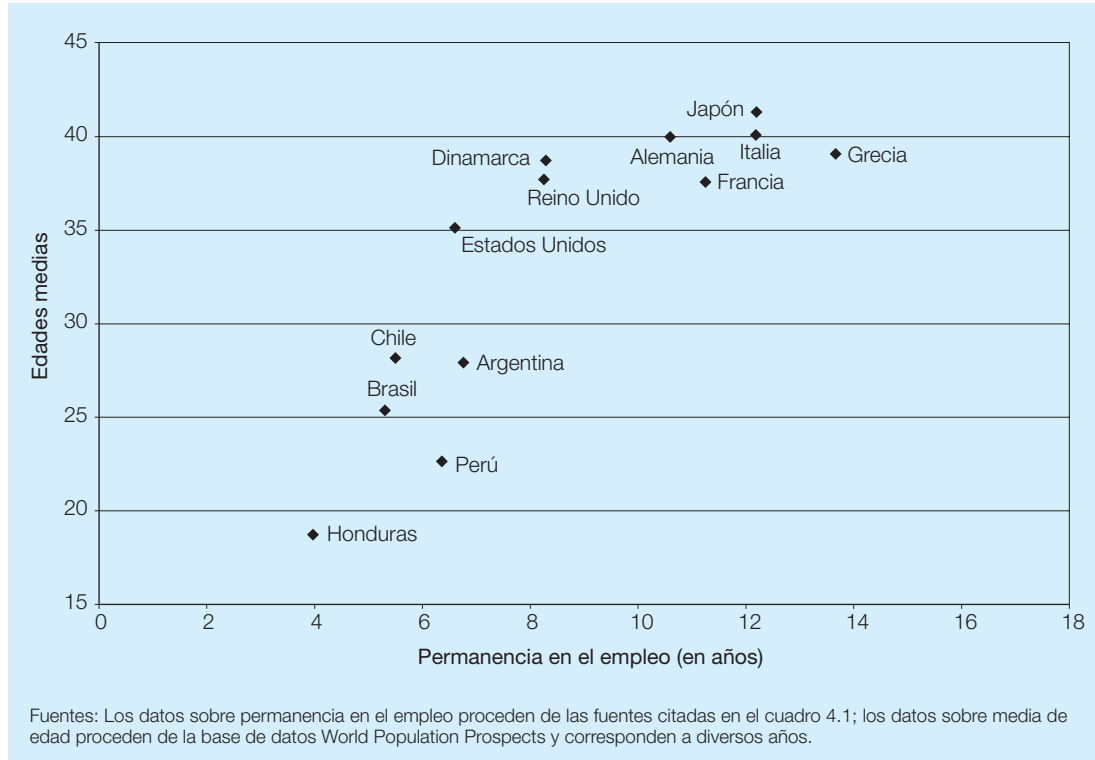
	Permanencia media en el empleo	Porcentaje de trabajadores con permanencia < 1 año	Porcentaje de trabajadores con permanencia > 10 años
Grecia	13,6	9,8	52,1
Japón	12,2	8,3	43,2
Italia	12,2	10,8	49,3
Francia	11,2	15,3	44,2
Diez países miembros de la Unión Europea (14) (salvo Austria)	10,6	14,8	41,5
Alemania	10,6	14,3	41,7
Dinamarca	8,3	20,9	31,5
Reino Unido	8,2	19,1	32,1
Argentina	6,7	27,5	21,2
Estados Unidos	6,6	24,5	26,2
Perú	6,3	29,0	20,1
Chile	5,5	34,5	18,8
Brasil	5,3	37,2	16,4
Honduras	3,9	51,4	10,1

Fuentes: Datos de Europa a partir de 2002 basados en Eurostat; datos de Estados Unidos para el año 1998 basados en fuentes nacionales; datos de América Latina procedentes del Banco Interamericano de Desarrollo (2004) basados en encuestas de hogares realizadas a finales del decenio de 1990 y 2000.

Independientemente de esta observación, es evidente que existen factores culturales, económicos, institucionales y exclusivamente demográficos que explican las diferencias en la permanencia en el empleo. Por ejemplo, los factores demográficos tienen una incidencia bastante directa, como se muestra en el gráfico 4.6. Cuanto más joven sea la población de un país, menor será su permanencia media en el empleo, por la sencilla razón de que habrá una mayor proporción de jóvenes en la población en edad de trabajar (rasgo que distingue a los países en desarrollo de los países industrializados). Asimismo, los jóvenes cambian de trabajo con mayor frecuencia que las personas de más edad. Por lo que se refiere a estas últimas, es probable que, con el tiempo, hayan encontrado un trabajo que les conviene tanto a ellas como a su empleador, tengan responsabilidades familiares (que incrementan los costos fijos de la movilidad), hayan invertido más en la adquisición de capacidades profesionales adecuadas a la empresa que las emplea, o hayan alcanzado un nivel de ingresos y prestaciones que difícilmente podrán superar en el mercado de trabajo externo.

Otro factor que puede influir en la permanencia en el empleo es el de las diferencias de crecimiento del PIB. Lo normal es que en un país con un nivel de crecimiento elevado y sostenido del PIB también se registre un crecimiento del empleo. La incorporación de nuevos contingentes a la fuerza de trabajo empleada hace bajar la permanencia media en el empleo de la fuerza de trabajo total. Asimismo, los períodos de bonanza económica pueden favorecer el aumento de los cambios voluntarios de un

**Gráfico 4.6. Permanencia media en el empleo en contraste con la media de edad en una selección de países (finales de los noventa-principios de la presente década)**



puesto a otro. Pero la influencia del crecimiento económico sobre la permanencia en el empleo también se da en niveles más desglosados: la permanencia media en los sectores en expansión suele ser más baja que en los sectores maduros. La diversidad de las estructuras económicas es un factor económico que volveremos a tratar más adelante. Lo más probable es que la permanencia media en el empleo sea menor en una economía con una proporción relativamente elevada de pequeñas empresas que en una economía donde la proporción de grandes empresas es mayor, dado que las pequeñas empresas suelen tener un índice más elevado de entradas y salidas del mercado de trabajo que las segundas. Aun cuando este aserto no constituye una prueba absoluta, podría explicar por qué una economía como la de Dinamarca, por ejemplo, basada en la pequeña empresa, registra un nivel de permanencia en el empleo bastante inferior a la media de la Unión Europea. Se podría especular que una economía de pequeñas empresas tal vez *necesite* contar con un mayor grado de «microflexibilidad» que una economía en la que predominan las grandes empresas<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Hay otros factores económicos (algunos de los cuales fueron descritos por Alfred Marshall en el siglo XIX) que probablemente inciden en la permanencia en el empleo. Por ejemplo, cuando los costos laborales representan una proporción pequeña de los costos totales, la permanencia en el empleo suele ser mayor.

## Factores institucionales y normativos

Las «instituciones» y mecanismos del mercado de trabajo, sean formales o informales, reflejan las relaciones sociales y económicas subyacentes y las preferencias culturales de una sociedad. En términos generales, existen muchos tipos de instituciones. Entre las que tienen carácter formal se incluyen las reglas y prescripciones que rigen la contratación y el despido (es decir, la legislación sobre protección del empleo), la negociación colectiva relativa a la conservación y el despido del personal, o las que reflejan la interacción salario/empleo, así como las políticas de protección social (por ejemplo, el seguro de desempleo), todas las cuales pueden influir en las decisiones en materia de movilidad y contratación.

Por otra parte, son numerosos los mecanismos e instituciones informales que inciden en la permanencia en el empleo. A veces, en las sociedades hay costumbres arraigadas que fomentan el mantenimiento en el empleo por parte de los empleadores y los trabajadores. A veces, tales costumbres pueden codificarse: en Malasia, por ejemplo, los interlocutores sociales han adoptado un código de conducta con arreglo al cual la primera medida que se debe tomar en caso de que una empresa se halle en dificultades es la reducción global de las remuneraciones, tanto del personal directivo como de los trabajadores. La idea es que toda restricción de la flexibilidad numérica (que puede ser obligatoria, como la legislación de protección del empleo, o simplemente consuetudinaria) sirve de incentivo para encontrar opciones de ajuste que no resulten en despidos de personal. Las expectativas sociales también entran en consideración. Por ejemplo, las opiniones profesadas respecto del cuidado de los hijos y el trabajo puede influir en la decisión del trabajador de permanecer o no en el mercado de trabajo.

## La relación de dos instituciones con la permanencia en el empleo

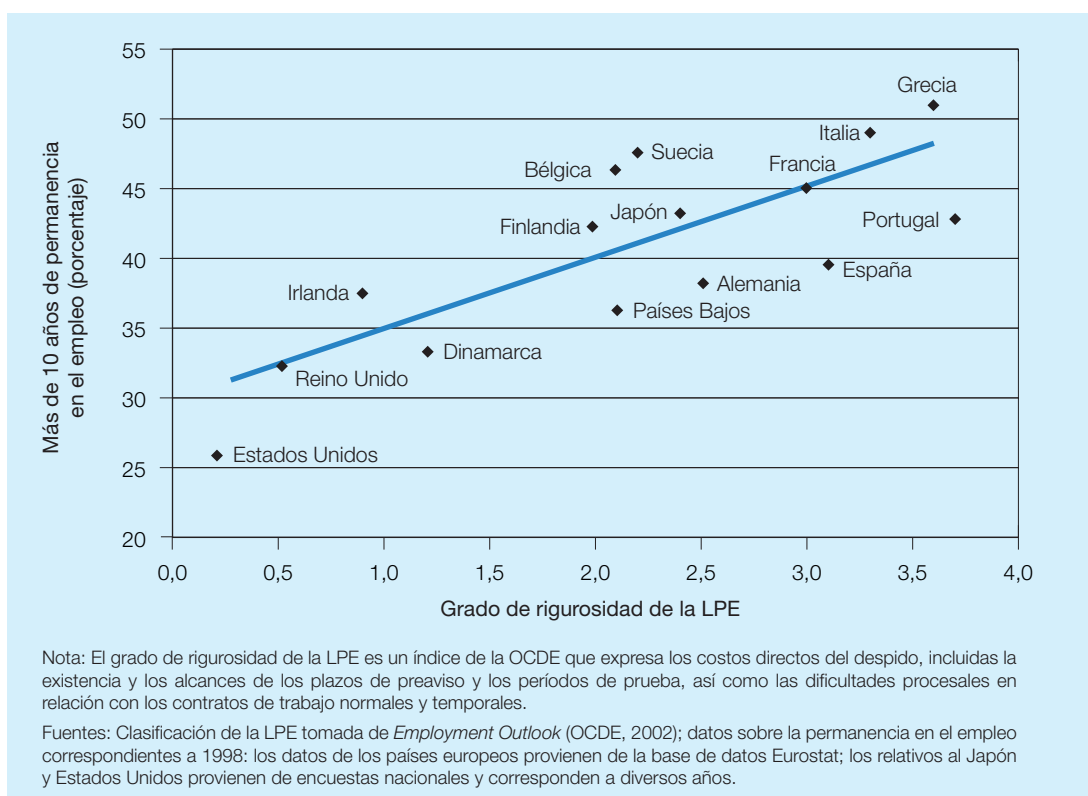
Entre los múltiples factores que repercuten en la permanencia en el empleo cabe destacar la importancia de dos instituciones del mercado de trabajo cuya influencia es decisiva: la legislación de protección del empleo y la negociación colectiva.

### *Legislación de protección del empleo y estabilidad en el empleo*

La legislación de protección del empleo (LPE) ha sido un elemento central del debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo y la creación de empleo. Los argumentos presentados son harto conocidos, y no hace falta recordarlos en estas páginas<sup>10</sup>. Cabe señalar, sin embargo, la vinculación existente entre la LPE y la mayor permanencia en el empleo registrada en los países miembros de la OCDE, tal como puede verse en el gráfico 4.7. En éste se muestra la relación entre la proporción de trabajadores con una permanencia en el empleo elevada (más de diez años) y el índice de rigurosidad de la LPE. Es obvio que ambos están claramente relacionados, pues cuanto más rigurosa es la LPE, mayor es la proporción de trabajadores con una permanencia en el empleo elevada.

<sup>10</sup> OCDE, 1994; OIT, 1995; FMI, 2003.

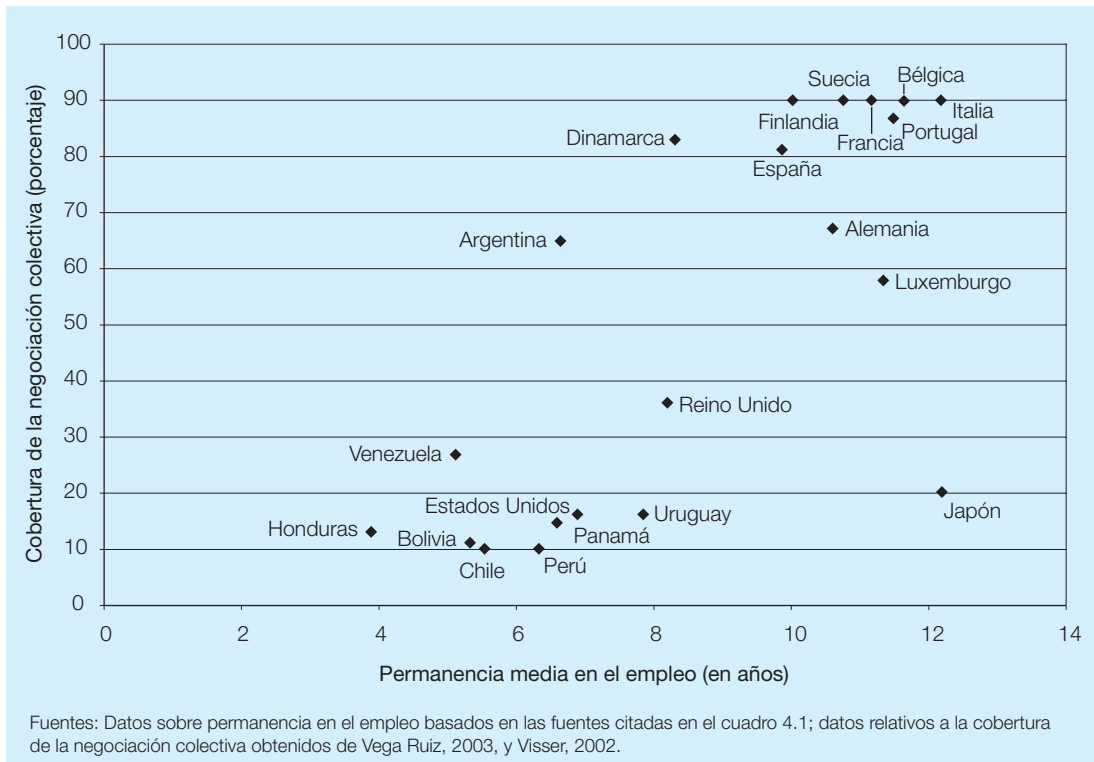
**Gráfico 4.7. Rigor de la legislación de protección del empleo con respecto a los porcentajes de trabajadores con una permanencia prolongada en el empleo en una selección de países industrializados, 1998**



### Sindicalización, diálogo social y estabilidad en el empleo

La estabilidad o la flexibilidad de una relación de empleo están también condicionadas por el nivel de sindicalización que existe en un país, así como por las particularidades y los objetivos del diálogo social. A su vez, el carácter de esta relación tiene un efecto importante en la productividad. Globalmente, el grado de implantación sindical redundaría al parecer en una permanencia media más prolongada, como se ilustra en el gráfico 4.8. De la comparación entre Europa, Japón, América Latina y Estados Unidos se deduce que hay una relación positiva entre la permanencia media en el empleo de los trabajadores asalariados y el porcentaje de estos trabajadores que están amparados por convenios colectivos. Análogamente a lo que sucede en cuanto a la relación con la legislación de protección del empleo, los países de Europa continental (donde los índices de cobertura de la negociación colectiva se sitúan entre un 55 y un 95 por ciento) presentan una permanencia en el empleo mucho mayor que América Latina o Estados Unidos (cuyos índices suelen situarse por debajo del 20 por ciento). Japón es un caso aparte. En efecto, con un índice de cobertura de la negociación colectiva de sólo un 20 por ciento, registra la permanencia media en el empleo más prolongada. Este es quizás un buen ejemplo de cómo otras instituciones del mercado de trabajo menos oficiales – en este caso, el sistema *nen-ko* de promoción y de ingresos basado en la

**Gráfico 4.8. Cobertura de la negociación colectiva y permanencia media en el empleo en algunos países de Europa y América Latina, Japón y Estados Unidos (finales del decenio de 1990-principios de la presente década)**



antigüedad – pueden desempeñar un papel importante a la hora de promover la estabilidad en el empleo.

En la medida en que estos datos se refieren a todos los trabajadores asalariados, la influencia directa de los sindicatos en la permanencia en el empleo no se percibe con claridad. Un nuevo desglose del análisis, a fin de comparar la situación de los trabajadores sindicalizados con la de quienes no son miembros de sindicatos en los Estados Unidos, pone de manifiesto diferencias sustanciales: el 48 por ciento de los trabajadores sindicalizados disfrutaban de una mayor permanencia en el empleo (superior a diez años), frente a sólo un 22 por ciento de los trabajadores no sindicalizados<sup>11</sup>. La permanencia media de los trabajadores sindicalizados en los Estados Unidos se acerca al promedio europeo. Es evidente que las cláusulas explícitas relativas a la permanencia en el empleo que se incluyen en los contratos colectivos explican en parte esta diferencia, pero no son el único factor determinante. En muchos países, la media de edad de los trabajadores sindicalizados suele ser superior a la de los no sindicalizados, y las organizaciones sindicales tienden a implantarse en las empresas más asentadas, donde la permanencia media en el empleo es quizás más prolongada. Asimismo, hay que tener

<sup>11</sup> Datos preparados por la Federación Americana del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales, de Estados Unidos, a partir de la encuesta de población actual de los Estados Unidos de 1998 (US Current Population Survey; véase el sitio <http://www.aflcio.org>).

presente que si los datos examinados se refieren al sector público, los índices de afiliación sindical (y de permanencia en el empleo) en éste suelen ser mayores que en el sector privado.

Si bien no puede afirmarse que los lugares de trabajo sujetos a sindicalización son siempre más productivos que los no sindicalizados, hay elementos significativos que demuestran que la actividad sindical genera un aumento de la productividad. Por ejemplo, una serie de datos recopilados recientemente en los Estados Unidos permiten concluir que «en las empresas con actividad sindical [...] que [...] han introducido [...] innovaciones en los lugares de trabajo, la productividad es mayor que en las empresas sin presencia sindical que han adoptado las mismas innovaciones. Ello tal vez se deba en parte a que la seguridad en el empleo conseguida por los sindicatos ha permitido que los trabajadores se expresen libremente, sin temor a perder su empleo, sobre las posibles mejoras del proceso de producción»<sup>12</sup>. La organización del trabajo como fuente importante del aumento de la productividad es un tema que volveremos a tratar. En el recuadro 4.2 se describen los efectos más generales de la actividad sindical por lo que se refiere al aumento de la productividad promovida por la estabilidad en el empleo.

#### Recuadro 4.2. ¿Qué hacen los sindicatos para promover la estabilidad en el empleo?

La sindicalización y el diálogo social pueden promover la estabilidad en el empleo tanto a nivel microeconómico o de empresa como a nivel macroeconómico. A nivel de la empresa los sindicatos promueven la estabilidad de tres maneras:

- Desde la perspectiva de la oferta, la combinación salarios elevados-afiliación sindical es un freno a la movilidad de los trabajadores; desde la perspectiva de la demanda, los empleadores podrían verse obligados a compensar la presión salarial incrementando la productividad.
- Gracias a los mecanismos institucionales que aportan los sindicatos, los trabajadores pueden hacer oír su voz y canalizar las reivindicaciones del trabajador «medio» hacia la búsqueda de soluciones, en vez de optar por el abandono del empleo.
- Muchos contratos colectivos incluyen cláusulas que restringen los despidos, lo que, una vez más, favorece la búsqueda de otras opciones para lograr ajustes de costos.

En las obras que analizan los efectos económicos de la acción sindical se suele reconocer que los trabajadores no afiliados a sindicatos ganan por término medio menos que los trabajadores sindicalizados, los cuales se benefician de la capacidad de negociación de los sindicatos frente a los empleadores. En una misma categoría, la ventaja salarial de los trabajadores sindicalizados puede ser de hasta un 15 por ciento con respecto a los trabajadores no sindicalizados; este margen varía según el país, el sector económico, la capacidad de negociación de los trabajadores y las características socioeconómicas de la fuerza de trabajo. El riesgo de perder dicho margen en caso de dejar la empresa es un fuerte incentivo de estabilidad para los trabajadores y, por ende, de mayor permanencia en el empleo. Como corolario, puede decirse que allí donde los índices de deserción son reducidos esa situación refleja la mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores sindicalizados.

Como lo demuestra la relación evidente que hay entre la acción sindical y la reducción significativa de los índices de deserción, los sindicatos no se limitan a conseguir mejores salarios para sus miembros, sino que les facilitan una forma de comunicación institucionalizada para expresar su eventual descontento. Dicho mecanismo permite solucionar los

<sup>12</sup> Black y Lynch, 2004, pág. 3.

problemas que surgen en los lugares de trabajo, evitando así que los trabajadores abandonen la empresa. Los representantes de los trabajadores y los empleadores pueden establecer procedimientos de presentación de quejas y foros para el diálogo entre los trabajadores y los empleadores, lo que facilita la participación del personal y fomenta una mayor estabilidad de la relación de empleo.

Los salarios más elevados y una comunicación de mejor calidad son otros tantos alicientes para que los trabajadores sindicalizados conserven sus empleos. Pero hay otro poderoso factor que explica que la estabilidad en el empleo sea relativamente más alta entre los trabajadores sindicalizados, a saber, los esfuerzos desplegados por sus organizaciones para conseguir la seguridad en el empleo. Los sindicatos pueden fomentar la estabilidad en el empleo negociando contratos colectivos que incluyan disposiciones contra el despido de trabajadores a cambio de otras concesiones. De hecho, «la seguridad en el empleo se ha convertido en el principal valor de trueque en las negociaciones sobre flexibilidad»<sup>1</sup>. Un estudio de las negociaciones bilaterales y trilaterales sobre flexibilidad llevadas a cabo en 22 países llegó a la conclusión de que los sindicatos habían obtenido la seguridad en el empleo ofreciendo a cambio concesiones en materia de salarios, de trabajo «contingente» (condicionado a las posibilidades de la empresa), de reducción del tiempo de trabajo y de programas de participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas.

A nivel macroeconómico, los sindicatos también promueven la estabilidad estableciendo un diálogo social con los representantes del gobierno y de los empleadores. En dicho marco se concluyen acuerdos sobre las políticas salariales nacionales. Por ejemplo, el hecho de fijar el salario mínimo o de establecer políticas salariales que garanticen una correlación entre el aumento de los salarios y el aumento de la productividad puede contribuir a establecer condiciones macroeconómicas favorables al crecimiento del empleo. En tiempos de incertidumbre o de cambios económicos, el diálogo social puede ser determinante para que la conservación del empleo y la creación de puestos de trabajo se conviertan en prioridades, tanto para las autoridades como para los interlocutores sociales.

Contar con un mecanismo eficaz de diálogo social a nivel nacional puede ser una ventaja competitiva para los países, especialmente en los períodos de reestructuración económica o de recesión. El ajuste relativamente rápido con que Singapur reaccionó ante la crisis financiera asiática, y que entrañó una pérdida de empleos mínima, es un ejemplo ilustrativo de este enfoque. En vez de imponer despidos masivos o recortes salariales, Singapur optó por reducir una parte de los costos laborales no salariales asumidos por los empleadores. De este modo, las empresas pudieron descargarse parcialmente del peso de dichos costos, al tiempo que la protección de los empleos y los ingresos permitió sostener la demanda global en la economía.

En el decenio de 1990, varios países europeos entablaron un diálogo social a nivel nacional con el fin de formular políticas destinadas a elevar su competitividad sin poner en entredicho la protección social. Se abordaron entonces temas muy diversos, como la política monetaria, los impuestos, los aumentos salariales, las reformas de los sistemas de bienestar social y el reforzamiento de los derechos colectivos en los lugares de trabajo. En Irlanda, Dinamarca y Países Bajos, por ejemplo, las autoridades y los interlocutores sociales suscribieron pactos sociales encaminados a resolver los problemas económicos nacionales aplicando un enfoque concertado, basado en la moderación salarial y el impulso de la competitividad económica. Estas políticas dieron lugar a una fuerte creación de empleo. Asimismo, el diálogo social que se entabló en los años 1990 en Barbados se centró en la búsqueda de soluciones a las crisis económicas, reduciendo al mínimo los despidos y los infortunios sociales. Los interlocutores sociales y el Gobierno estuvieron de acuerdo en dar prioridad a la competitividad y la productividad, aceptar la congelación de los salarios hasta lograr el correspondiente aumento de la productividad y mantener los puestos de trabajo.

<sup>1</sup> Ozaki, 1999, pág. 127.

Fuentes: Freeman, 1980; Ozaki, 1999; Auer, 2000; Campbell, 2001, e Ishikawa, 2003.



### *Los sindicatos y la formación profesional*

Uno de los principales medios para elevar la productividad es la formación profesional, campo en el que los sindicatos pueden desempeñar un papel destacado. El diálogo con los representantes de los trabajadores a este respecto puede corregir las asimetrías en materia de información, ya que permite determinar en qué ámbitos se encuentran las insuficiencias profesionales más importantes de los trabajadores. Por otra parte, cuando dichos representantes participan en el diseño de los programas de formación, los trabajadores los aceptan de mejor grado, potenciando así su eficacia. Las organizaciones de empleadores también pueden cumplir una función importante en el fomento de la formación, convenciendo a las empresas para que, cada una por su lado, impartan una formación de carácter general a los trabajadores de su sector. Sin este compromiso conjunto de las empresas de un sector determinado, en el sentido de impartir capacitación, podría plantearse un problema de incentivos: las empresas serían renuentes a formar a sus trabajadores por temor a que éstos decidieran marcharse o fuesen captados por una empresa rival<sup>13</sup>.

La relación entre los sindicatos, la formación y la estabilidad en el empleo opera en sentido recíproco. Al velar por que los trabajadores perfeccionen y actualicen sus competencias a través de la formación, los sindicatos se dotan de un instrumento para conseguir la seguridad en el empleo para sus afiliados. Al mismo tiempo, las empresas están más dispuestas a invertir en la formación de sus trabajadores cuando tienen alguna forma de garantía de que éstos seguirán en ellas. Tal garantía es determinante para el éxito de los sistemas de trabajo de alto rendimiento, como se explica en el recuadro 4.3. Como los trabajadores sindicalizados se distinguen por su bajo índice de rotación en el empleo, las empresas con implantación sindical pueden impartir formación a gran parte de sus trabajadores, pues tienen más probabilidades de cosechar los beneficios de su inversión.

Los resultados de diversas investigaciones respaldan esta teoría. Un estudio reciente sobre la relación entre la implantación sindical y la formación, realizado en una muestra de trabajadores varones extraída de las encuestas de hogares llevadas a cabo en el Reino Unido entre 1991 y 1996, ha mostrado que entre los trabajadores sindicalizados hay una incidencia de la formación de un 10 por ciento superior a la que existe entre los trabajadores no sindicalizados<sup>14</sup>. Los autores de dicho estudio utilizan estimaciones basadas en un modelo econométrico que explica las diferencias entre las características de los trabajadores, inclusive con respecto a la motivación y la capacidad. Su conclusión es que, entre categorías de trabajadores similares, las posibilidades de recibir una formación son un 5 por ciento superiores para los trabajadores sindicalizados. En la muestra esto se manifiesta en que los trabajadores sindicalizados recibían cuatro días más de formación que los no sindicalizados<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Soskice, 1990.

<sup>14</sup> Booth y colaboradores, 2003.

<sup>15</sup> *Ibid.* A dicha ventaja de formación correspondía también una ventaja salarial del 7 por ciento a favor de los trabajadores sindicalizados.

### Recuadro 4.3. Permanencia en el empleo, productividad y nueva organización del trabajo

La aparición de los «sistemas de trabajo de alto rendimiento» (en adelante, STAR) ha renovado el interés por el uso de la permanencia en el empleo como política para inducir a los trabajadores a mejorar su desempeño profesional. Dichos sistemas conllevan la reorganización del trabajo y la sustitución del modelo taylorista de supervisión directa de las tareas de cada trabajador por equipos autónomos concentrados en la solución de problemas o en el mejoramiento de la calidad. Los STAR se han concebido para aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Estos evalúan las tareas de cada puesto y los métodos de trabajo, y luego comparten sus opiniones con otros trabajadores, supervisores, gerentes y expertos. Se considera que la participación activa de los trabajadores en los comités encargados de resolver problemas contribuye a elevar la productividad; por cierto, numerosos estudios indican que los sistemas de trabajo de alto rendimiento aumentan la productividad.

Esta conclusión ha sido corroborada por un estudio sobre el sector manufacturero<sup>1</sup>. Los autores pusieron de relieve que los trabajadores atribuyen una máxima importancia a la seguridad en el empleo, cristalizada en este caso por la inclusión en los contratos de empleo de cláusulas específicas sobre permanencia, o por la convicción de que la dirección de las empresas hará todo cuanto esté a su alcance para evitar los despidos si bajan las ventas. En la industria siderúrgica, por ejemplo, a la incidencia de la seguridad en el empleo sobre el tiempo de funcionamiento de las fábricas se le atribuía casi dos veces más importancia que al pago de incentivos. Habida cuenta del altísimo costo de cualquier retraso en la cadena de producción de acero, las medidas que garantizan la seguridad en el empleo redundan en un mejor rendimiento. Los autores observaron también una mayor productividad comparable entre los trabajadores poco calificados de la industria de la confección, categoría en la que las empresas no suelen invertir un nivel significativo de recursos. Esto tendería a demostrar que la seguridad en el empleo es importante para todos los trabajadores, y no sólo para el personal de los sectores de «cuello blanco» o con un alto componente de conocimientos<sup>2</sup>.

En los STAR, garantizar la seguridad en el empleo es un requisito imperativo para lograr que los trabajadores hagan suyas las ideas que la empresa propone para mejorar la productividad. Al no existir tal seguridad, los trabajadores asociarán la introducción de innovaciones con un mayor riesgo de perder el empleo: «En la medida en que las empresas de alto rendimiento consideran que los trabajadores son uno de sus principales activos, y los despidos, una opción de último recurso, prefieren asumir expresamente el compromiso de asegurar la permanencia en el empleo. Algunas adoptan políticas que excluyen de plano el despido; otras afrontan los períodos de actividad reducida enviando a su personal a seguir cursos de capacitación o reubicando a los trabajadores en otros puestos. También las hay que proponen la participación de los trabajadores en la propiedad de las mismas, a fin de evitar la destrucción de empleo. Las empresas de alto rendimiento proponen diversas fórmulas de empleo para superar los períodos de baja coyuntura, como el trabajo a tiempo parcial, a contrata y a tiempo completo temporal, y los puestos compartidos. Cuando las empresas adoptan políticas de seguridad en el empleo, los trabajadores responden actuando con mayor flexibilidad y dedicación»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Applebaum y colaboradores, 2000. <sup>2</sup> De hecho, la Comisión Europea (2002) determinó que los trabajadores poco calificados que reciben formación en el puesto de trabajo tienen un nivel de riesgo de desempleo comparable al de los trabajadores altamente calificados que también reciben una formación en el empleo. <sup>3</sup> United States, Department of Labor, 1994, pág. 11.

Fuentes: OCDE, 1999; Applebaum y colaboradores, 2000.

La discusión que precede viene a confirmar la existencia de una relación positiva entre la permanencia en el empleo, por una parte, y la legislación de protección del empleo y la institución de la negociación colectiva, por el otro. Es muy probable que

la estabilidad en los lugares de trabajo sea favorablemente percibida por los trabajadores que se beneficien de ella. Con todo, sigue planteada la cuestión de si los beneficios de la estabilidad son compatibles con el rendimiento económico, expresado en las tendencias del aumento de la productividad. Ese es el tema que se analiza a continuación.

#### *Las mejoras de productividad que aporta la estabilidad: realidad de los hechos*

Los estudios económicos sobre los beneficios que trae consigo la permanencia en el empleo en materia de salarios muestran sistemáticamente que todo aumento de la permanencia redundaría en un incremento del salario real de los trabajadores. En general – y sin perder de vista otras variables, como el nivel educativo de los trabajadores, las cuestiones de género, la ocupación y el sector de actividad –, se estima que por cada año suplementario pasado en un empleo se obtiene un incremento salarial de cerca del 2 por ciento<sup>16</sup>. Con todo, cabe preguntarse si las ventajas económicas que los trabajadores sacan de la permanencia en el empleo se traducen en beneficios para la empresa o para la economía en general. En otras palabras, ¿se eleva la tasa de productividad de una empresa, o de una economía, cuando aumenta la tasa de permanencia en el empleo?

Muchos economistas han propuesto explicaciones sobre lo que la empresa gana al disponer de una fuerza de trabajo con una permanencia en el empleo más prolongada. La más común se refiere a la teoría del «capital humano de que dispone la empresa», según la cual la permanencia en el empleo es un mecanismo que permite que la empresa haga inversiones a largo plazo en sus trabajadores al reducir el riesgo de deserción laboral. Consecuentemente, la empresa invierte en una formación en el trabajo adaptada específicamente a sus necesidades, la cual redundaría en un aumento de la productividad del personal. En la medida en que esta formación está concebida específicamente para cada empresa, tiene un menor valor en el mercado externo, lo que reduce el riesgo de experimentar niveles de rotación laboral elevados y costosos. Ahora bien, los trabajadores no cosechan de inmediato todos los beneficios salariales generados por la mayor productividad. Al retrasar la entrega de algunos de los rendimientos del aumento de productividad, la empresa convierte estos incentivos en otro medio disuasivo contra la deserción de los trabajadores. Estos lo pensarán dos veces antes de renunciar a sus empleos, porque desprenderse de ellos entrañaría la pérdida de los rendimientos aún no percibidos<sup>17</sup>.

Los trabajadores que reciben una formación adaptada específicamente a la empresa logran tener destrezas no disponibles en el mercado externo. Por su parte, la empresa ve limitado su aprovisionamiento de fuerza de trabajo capacitada y experimentada, ya que sólo las personas que han trabajado antes en ella tienen la formación específica necesaria. La fuerza de trabajo externa no ha adquirido la formación interna provista por la empresa, y, por consiguiente, no está en condiciones de reemplazar a los trabajadores más experimentados de que ésta dispone<sup>18</sup>. A juicio de un economista, «el trabajador experimentado es un trabajador que, desde joven, ha ido evolucionando en

<sup>16</sup> Farber, 1998.

<sup>17</sup> Lazear, 1979.

<sup>18</sup> Lichtenberg, 1981.

el marco del sistema de antigüedad» de un mercado de trabajo interno, el de la empresa<sup>19</sup>. Con arreglo al modelo de capital específico de la empresa, la permanencia en el empleo incita a las empresas a impartir formación a sus trabajadores, mientras que la estructura de compensación fomenta la dedicación de los trabajadores. El resultado es el aumento de la productividad del personal y del rendimiento de la empresa.

Las investigaciones sobre países industrializados corroboran los estudios teóricos que se han dedicado a la relación positiva entre la permanencia en el empleo y la productividad. Hace varios años, un importante estudio empírico sobre dicha relación en los Estados Unidos determinó que por cada aumento de un 1 por ciento del año medio de permanencia en el empleo en el sector manufacturero, la productividad del trabajo aumentaba en un 0,39 por ciento<sup>20</sup>. Esto podría atribuirse a la formación en el puesto de trabajo que han recibido los trabajadores con una permanencia en el empleo más prolongada, y vendría a reforzar el argumento según el cual la antigüedad es congruente con el aumento de la productividad<sup>21</sup>. El recuadro 4.4 muestra los resultados similares de un estudio sobre el sector privado en Francia, que viene a apoyar la hipótesis de que la estabilidad en el empleo y el aumento de la productividad son concomitantes.

La OIT también ha estudiado recientemente la relación entre la permanencia en el empleo y la productividad, utilizando datos sobre la productividad y la permanencia recopilados a nivel sectorial en 13 países europeos en los años 1992 a 2002<sup>22</sup>. Sobre la base de 822 observaciones, y tomando en consideración las diferencias entre los países y sectores, dicho estudio mide la productividad del trabajo con respecto a la permanencia media en el empleo por sectores<sup>23</sup>. Los resultados demuestran que existe una relación positiva y significativa entre la permanencia en el empleo y la productividad del trabajo, ya que un 1,0 por ciento de incremento en la tasa media de permanencia genera un aumento de la productividad del 0,16 por ciento.

Si el análisis se concentra únicamente en la permanencia media en el empleo, se pasarán por alto las pautas predominantes en el mercado de trabajo, como, por ejemplo, la existencia en determinados países de un núcleo estable de trabajadores con una permanencia prolongada junto a una gran masa de trabajadores con menos estabilidad en el empleo. Por ello, una importante preocupación a nivel de la política laboral

<sup>19</sup> Véase Oswald, citado en Blakemore y Hoffman, 1989.

<sup>20</sup> Blakemore y Hoffman (1989) fusionaron datos sobre el rendimiento en el sector manufacturero de los Estados Unidos entre 1963 y 1981 con datos globales sobre la permanencia en el empleo extraídos de la Encuesta sobre población actual, y obtuvieron 63 observaciones. Su tesis es que, a corto plazo, en la productividad del trabajo influyen sólo las calificaciones específicas para la empresa (formación profesional), ya que las otras variables (es decir, las aptitudes y la formación general (educación)) lo hacen a largo plazo. Por lo tanto, el modelo que concibieron mide la productividad a corto plazo como función de la proporción de trabajadores con distintos niveles de permanencia en el empleo, ya que éstos habrán recibido distintos niveles de formación adaptada específicamente a la empresa según su mayor o menor permanencia en el empleo.

<sup>21</sup> Una hipótesis alternativa postula que las normas sobre antigüedad son el único criterio impersonal y transparente (es decir, «justo») en materia de promoción.

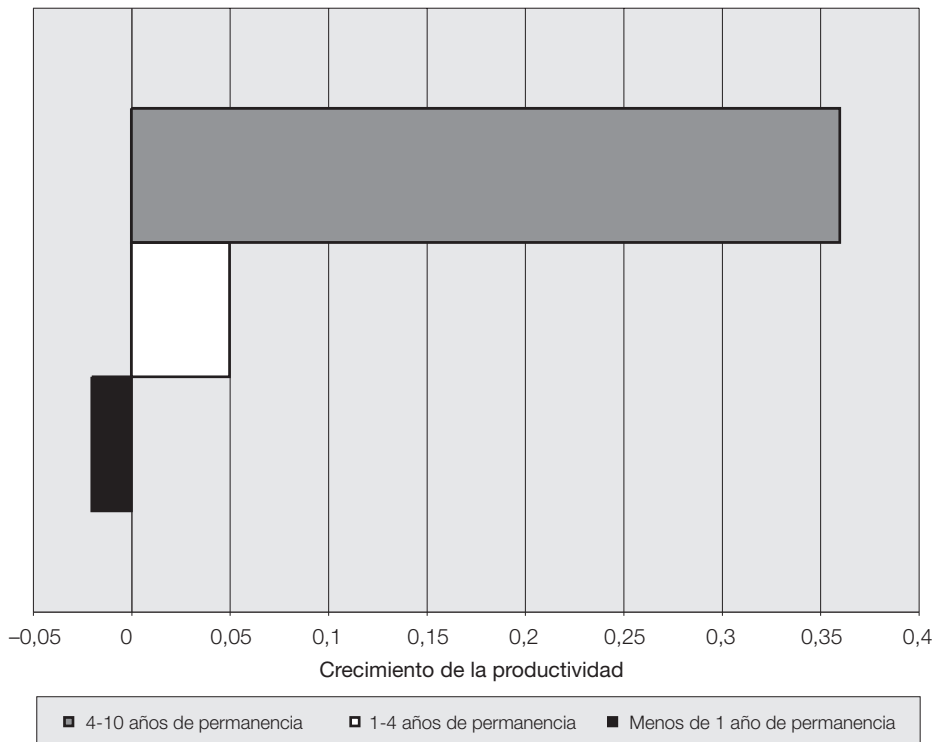
<sup>22</sup> Véase Auer y colaboradores, 2004 para conocer la metodología utilizada.

<sup>23</sup> Puesto que el modelo controla la variable sectorial, toma en consideración la intensidad de capital media de un sector dado en relación a otros sectores. Es importante controlar la variable intensidad de capital de la producción, ya que puede tener influencia sobre la permanencia en el empleo en la medida en que, si los costos laborales fuesen una pequeña proporción de los costos totales, las empresas podrían estar menos dispuestas a regular la demanda de fuerza de trabajo mediante despidos. Al igual que Blakemore y Hoffman (1989), este estudio parte del supuesto de que, a corto plazo, sólo las destrezas profesionales adquiridas dentro de la empresa afectan la productividad del trabajo en ésta.

**Recuadro 4.4. Estabilidad en el empleo y productividad en el sector privado de Francia**

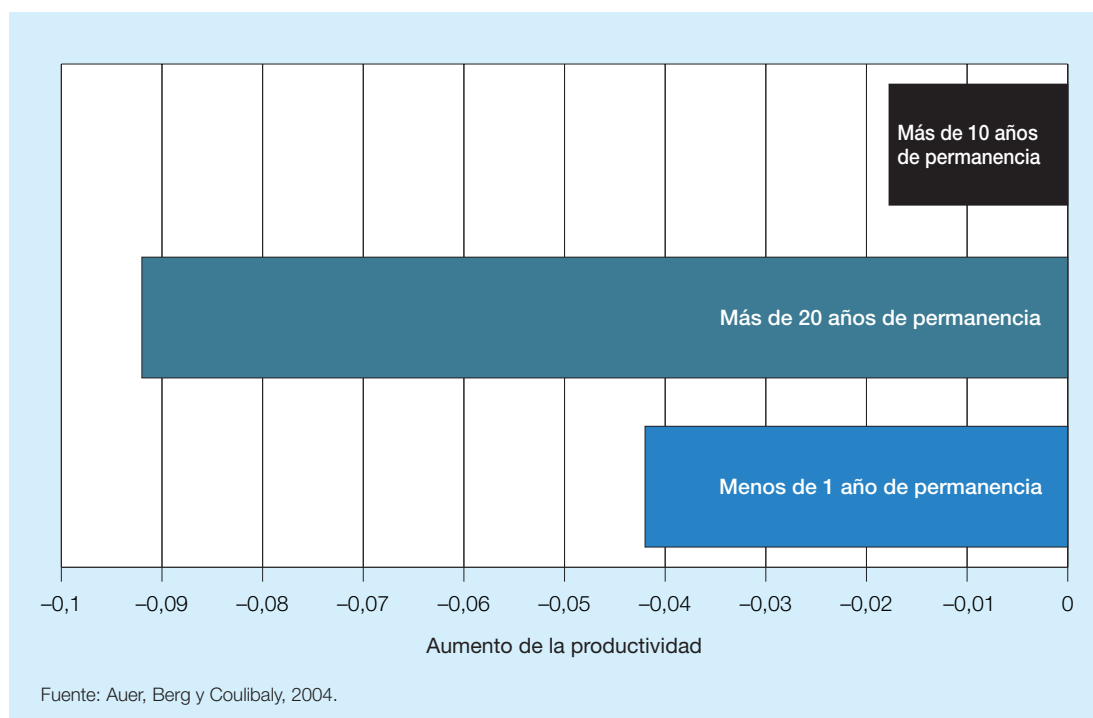
Un estudio realizado en el sector privado francés ha respaldado también la hipótesis de que la estabilidad en el empleo es favorable a la productividad. Para estimar los efectos que la permanencia en el empleo ejerce sobre la productividad de la empresa, los autores clasificaron a los trabajadores según el tiempo de permanencia en sus empleos: menos de un año, uno a cuatro años, cuatro a diez años y más de diez años (con más de diez años utilizado como variable de control). El estudio determinó que el empleo de trabajadores con 4-10 años de permanencia en el empleo tiene los efectos más positivos sobre la productividad, ya que a un aumento de 1,0 por ciento de la proporción de trabajadores en este grupo corresponde un aumento de 0,36 por ciento de la productividad de la empresa, como se observa en la figura incluida en este recuadro. En cambio, un aumento de 1,0 por ciento en la proporción de trabajadores con menos de un año de permanencia en el empleo tiene un efecto negativo sobre la productividad, ya que la reduce en un 0,02 por ciento. El efecto resultante de un aumento de 1,0 por ciento en el grupo con 1-4 años de permanencia en el empleo es positivo, si bien modesto: 0,05 por ciento de aumento de la productividad. En síntesis, con respecto al grupo de trabajadores con más de diez años de permanencia en el empleo, los mayores incrementos de productividad se conseguirían aumentando la proporción de trabajadores con una permanencia en el empleo intermedia (4-10 años). En ese estudio se concluyó también que a una baja rotación de la fuerza de trabajo corresponde una productividad del trabajo más elevada.

**Efectos en la productividad de las empresas de un aumento del 1 por ciento de los porcentajes de permanencia en el empleo**



Fuente: Kramarz y Roux, 1999.

**Gráfico 4.9. Efectos en la productividad de 13 países europeos resultante de un aumento del 1,0 por ciento en la proporción de trabajadores en tres grupos de permanencia en el empleo, 1992-2002**



consiste en determinar si la considerable segmentación en la permanencia en el empleo afecta a la productividad. El estudio de la OIT ha estimado la forma en que los distintos grupos de trabajadores, repartidos según su permanencia en el empleo, inciden en la productividad: trabajadores con permanencia reducida (menos de un año con el mismo empleador), trabajadores con permanencia prolongada (más de diez años) y trabajadores con permanencia muy prolongada (más de veinte años). Los resultados presentados en el gráfico 4.9 muestran que el aumento de la proporción de trabajadores con una permanencia reducida, prolongada o muy prolongada en el empleo tendrá un efecto negativo sobre la productividad. En particular, un aumento de 1,0 por ciento en la proporción de los trabajadores con permanencia prolongada provocará una baja de la productividad del 0,02 por ciento; ese mismo aumento en la proporción de los trabajadores con permanencia muy prolongada tendrá un efecto negativo mucho mayor, al reducir la productividad en 0,09 por ciento. En cuanto a los trabajadores con una permanencia reducida, el efecto sobre la productividad será también negativo e importante, ya que un 1,0 por ciento de aumento de la proporción de trabajadores con menos de un año de permanencia provocará una baja de la productividad del 0,04 por ciento.

El efecto negativo de la abundancia de trabajadores con contratos de corta duración confirma los resultados de otros estudios. En Francia, el estudio citado en el recuadro 4.4 puso de manifiesto que duplicar el número de trabajadores con contratos de corta duración provocaría una baja de la productividad, resultado que no se obser-

vaba en los otros grupos definidos según la permanencia en el empleo. Un estudio en el sector manufacturero de los Estados Unidos también llegó a la conclusión de que los trabajadores con permanencia reducida eran menos productivos. En el sector de los bienes duraderos, la productividad de los trabajadores con una permanencia en el empleo de 0-6 meses equivalía sólo al 24 por ciento de la productividad de los trabajadores con más de dos años de permanencia, y la de los trabajadores con 7-24 meses de experiencia, sólo al 65 por ciento. En el sector de los bienes no duraderos, la productividad de los trabajadores con una permanencia en el empleo de 0-6 meses correspondía apenas al 5 por ciento de la productividad de los trabajadores con dos años de permanencia, y la de los trabajadores con 7-24 meses de experiencia, al 54 por ciento<sup>24</sup>. En general, los datos permiten observar el efecto positivo y benéfico que la permanencia en el empleo tiene sobre la productividad del trabajo. Los niveles intermedios de permanencia registran los mayores rendimientos en términos de productividad; los niveles de permanencia prolongada registran rendimientos decrecientes y, en algunos casos, negativos, y los trabajadores con una corta permanencia en el empleo registran efectos negativos.

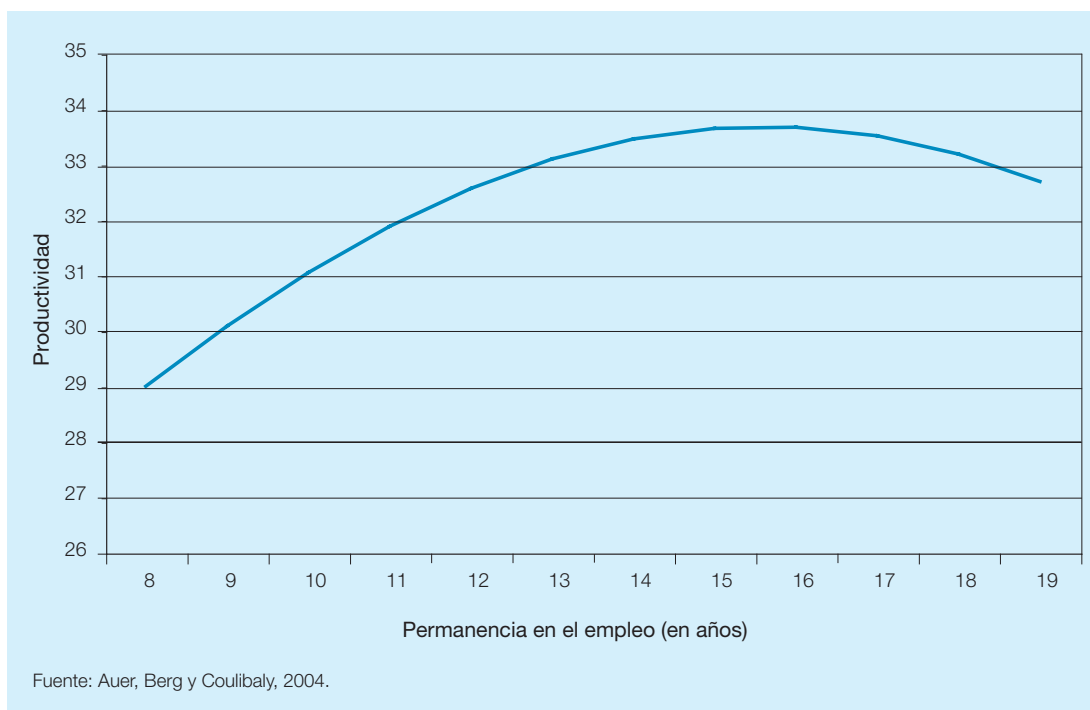
*¿En qué punto deja de ser productiva la larga permanencia en el empleo?  
¿Existe una «permanencia óptima»?*

El efecto negativo del aumento de la proporción de trabajadores con más de diez años o más de veinte años de permanencia en el empleo suscita una segunda pregunta. ¿Hay un punto a partir del cual los beneficios de la permanencia en el empleo comienzan a decrecer? Según el estudio de la OIT, en lo que atañe a la muestra y el período analizados, la permanencia en el empleo incide positivamente en la productividad, al menos durante 13,6 años. Después de 13,6 años, los efectos positivos del aumento de la permanencia media sobre la productividad sectorial empiezan a disminuir, como se muestra en el gráfico 4.10. No obstante, aunque estos efectos se reduzcan, la empresa seguirá beneficiándose de la conservación de estos trabajadores más allá de los 13,6 años, en todo caso, mientras el volumen salarial total percibido por los trabajadores sea inferior al valor de su producto.

Es importante notar que esta curva se refiere a la permanencia media global en el empleo, y que las estimaciones por ocupaciones, sectores o países serían diferentes. Pero, sobre todo, esta permanencia media no debería considerarse como el período más adecuado de conservación de un trabajador. En otras palabras, aunque es posible que exista una «permanencia óptima en el empleo», no se sabe cómo calcularla para un trabajador determinado. A lo sumo, de los análisis empíricos descritos sólo se puede concluir que, en general, las permanencias reducidas (menos de un año) y las permanencias prolongadas (más de 10 años, pero sobre todo más de 15 y 20 años) pueden ejercer efectos negativos en la productividad. Una permanencia media en el empleo de entre uno y diez años, pero en particular de entre cinco y diez años, sería al parecer óptima para el aumento de la productividad.

<sup>24</sup> Lichtenberg, 1981.

**Gráfico 4.10. Ciclo de vida de la relación permanencia en el empleo-productividad en 13 países europeos, 1992-2002**



Sea como fuere, hay otros motivos por los que la permanencia óptima en el empleo no debería entenderse como un límite a partir del cual los trabajadores estarían obligados a dejar la empresa que los emplea. Además de vulnerar el derecho de los trabajadores a ser protegidos contra la discriminación por motivos de edad, tal criterio dejaría el paso libre hacia un desempleo estructural determinado por la edad. Por otra parte, los sistemas de seguridad social – que ya se encuentran bajo presión – deberían hacer frente a nuevas cargas. Finalmente, se pondría así un freno al crecimiento, ya que muchas economías desarrolladas padecen una creciente escasez de mano de obra. Es precisamente por este motivo que la política de la Unión Europea relativa a los trabajadores de más edad se orienta en una dirección diametralmente opuesta, al tratar de reducir la utilización de los programas de jubilación anticipada y de aumentar el cociente empleo-población de las mujeres y los trabajadores de edad avanzada. De lo contrario, es probable que los costos macroeconómicos superarían ampliamente los efectos microeconómicos sobre la productividad que tendría la permanencia de los trabajadores que rebasen el nivel óptimo. Esta última situación tiene una solución, inherente al concepto de formación permanente.

#### 4.4. La política de «movilidad protegida»

Hasta ahora, en este capítulo se han destacado dos aspectos: los beneficios que entraña la movilidad intersectorial por lo que se refiere al aumento de la productividad total y



los beneficios que se derivan de la estabilidad en el empleo en la misma perspectiva. Evidentemente, se trata de una cuestión de equilibrio, que se ha de lograr con arreglo a las circunstancias de cada país. En todo caso, la apertura económica entraña una necesidad creciente de flexibilidad a nivel microeconómico. Gran parte de esta flexibilidad puede obtenerse en la propia empresa: en esto se ha centrado precisamente el debate sobre la «flexibilidad funcional» (el ajuste interno es tanto más probable cuanto mayores son las dificultades para lograr un ajuste por medio de la flexibilidad «numérica»). Sin embargo, una mayor flexibilidad también puede requerir la presencia de un componente numérico. De hecho, las economías se distinguen en cuanto al grado en que los riesgos inherentes a la movilidad externa son asumidos por las personas a título individual o por la sociedad. Cuando hay una mayor probabilidad de que los riesgos recaigan sobre las personas, se genera un sentimiento de gran inseguridad con respecto al empleo, y es lógico pensar que esa impresión podría repercutir negativamente en la demanda global.

Esto conduce a analizar otro aspecto. Es, al parecer, inevitable que en la reforma del mercado de productos se incorpore un cierto grado de desreglamentación. En cambio, no es evidente que la reforma de los mercados de trabajo tenga que pasar por un proceso de desreglamentación. Antes bien, es posible que, para encauzar de manera óptima la reforma normativa del mercado de trabajo y lograr una mayor flexibilidad, sea necesario negociar dicha flexibilidad a cambio de una mayor seguridad (o sea que, conforme aumente el grado de apertura de la economía, se incrementen las inversiones en políticas de mercado de trabajo). «Flexibilidad en seguridad» es la fórmula que mejor describe estas dos necesidades. Se trata de un concepto de política, más avanzado con respecto a la rigidez de los primeros debates sobre la flexibilidad exclusivamente ligada a la desreglamentación.

La economía interdependiente del futuro exigirá contar con instituciones del mercado de trabajo que promuevan la «microflexibilidad» en todo el sentido del término, inclusive para facilitar y proteger la movilidad de la gente en un contexto de reestructuración continua – o de transformación estructural –. En síntesis, lo que se necesita son enfoques propicios a la «movilidad protegida», que reconozcan el valor de mercados de trabajo internos estables pero adaptables, y que acepten al mismo tiempo que la movilidad externa será una realidad ineluctable y que ante la posibilidad de una transición descontrolada es preferible tener una transición bien gestionada. Esta conclusión se desprende de lo que podría denominarse «macroeconomía de la seguridad».

#### «Microflexibilidad» y «macroestabilidad»: la macroeconomía de la seguridad

La estabilidad en el empleo aporta beneficios macroeconómicos. En efecto, un alto grado de estabilidad estimula la confianza y garantiza la continuidad de la demanda global. En otras palabras, la percepción subjetiva de la seguridad en el empleo influye en las pautas de consumo. Los trabajadores que se sienten inseguros con respecto al futuro de su empleo pueden frenar el consumo, como se ha demostrado, por ejemplo, en los Estados Unidos. Un estudio llevado a cabo recientemente en ese país puso de manifiesto que, confrontadas a una eventual pérdida de empleo, las familias reaccionan disminuyendo en un 5 por ciento su consumo de alimentos en el año anterior al de la

pérdida efectiva del empleo<sup>25</sup>. Análogamente, durante la recesión económica que afectó a Suiza en los años 1990, el aumento de la inseguridad en el empleo repercutió negativamente en los gastos de consumo, y se sumó a los demás efectos negativos de la recesión<sup>26</sup>. El autor del estudio estima que la caída del consumo redujo a la mitad las tasas de crecimiento del PIB.

Por cierto, que los trabajadores se sientan o no seguros con relación a sus perspectivas laborales depende de numerosos factores. Dos de ellos revisten un interés especial para el presente análisis: la percepción de la seguridad a nivel microeconómico y la percepción de la seguridad en caso de pérdida del empleo. La primera se apoya en la probabilidad de establecer una relación de empleo a largo plazo. Después de todo, la mejor fuente de seguridad económica es un puesto de trabajo. Cuanto más tiempo permanezca el trabajador en un empleo, mayor será, en general, su sentimiento de seguridad en el empleo. Además, la probabilidad de perder un puesto se reduce sustancialmente cuando aumenta la permanencia en el empleo<sup>27</sup>. Sin duda, la protección del empleo a nivel microeconómico tiene una incidencia importante en la seguridad en el empleo, pero no es suficiente para garantizarla. La segunda percepción está relacionada con un sentimiento que se puede denominar «seguridad transitoria» en el mercado de trabajo en caso de pérdida del empleo. La presencia o ausencia de tal seguridad se manifestará en que la transición lleve a los trabajadores hacia empleos de mejor calidad, o, por el contrario, en que los trabajadores queden «atrapados» en un circuito de empleos de baja calidad (o sencillamente sin empleo).

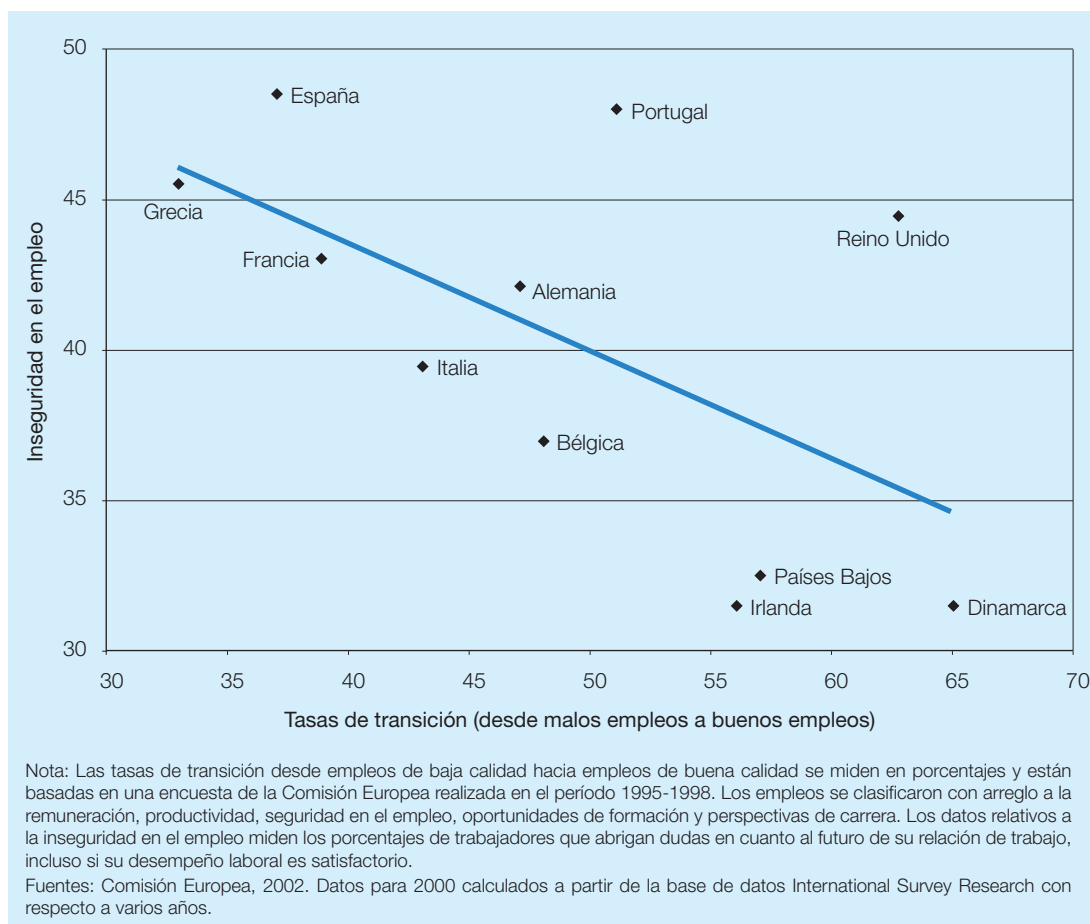
En la Unión Europea se dispone de datos sobre las percepciones que se tienen acerca de la posibilidad de perder el empleo y tener que buscar otro, las llamadas «transiciones». Una de estas percepciones es que, por ejemplo, se corre el peligro de dejar un empleo de poca calidad para acabar en otro cuya calidad no es mejor: esto agudiza el sentimiento de inseguridad. La Comisión Europea define las tasas de transición como las que describen el paso desde *empleos de baja calidad* (puestos de trabajo «sin salida», es decir, de baja remuneración o de baja productividad) hacia *empleos de alta calidad* (buenos puestos de trabajo y puestos de calidad razonable). Los empleos se clasifican en estas cuatro categorías en función de la remuneración, la productividad, la seguridad en el empleo, las oportunidades de formación y las perspectivas de carrera. Así, los trabajadores que creen que si dejan su empleo «sin salida» sólo podrán encontrar otro empleo «sin salida» tendrán percepciones de inseguridad en el empleo relativamente elevadas. Esta es una de las explicaciones del grado de inseguridad relativamente elevado que existe en España. Ahora bien, la seguridad en el empleo tiene otra dimensión importante, a saber, la protección social proporcionada por los gobiernos en caso de pérdida del empleo. La inseguridad puede atenuarse mediante políticas de mercado de trabajo, opción que han seguido varios países europeos. Por consiguiente,

<sup>25</sup> Stephens, 2001.

<sup>26</sup> Wolter, 1998.

<sup>27</sup> La menor probabilidad de pérdida de puestos de trabajo dependerá del mercado de trabajo de cada país. Refiriéndose a la población media de trabajadores varones incluidos en un estudio sobre dinámica del ingreso realizado en los Estados Unidos entre 1976 y 1992, Valetta (2000) llegó a la conclusión de que por cada cinco años adicionales de permanencia en el empleo, la probabilidad de ser despedido se reducía casi a la mitad; Farber (1998) llegó a conclusiones similares, también con respecto a los Estados Unidos.

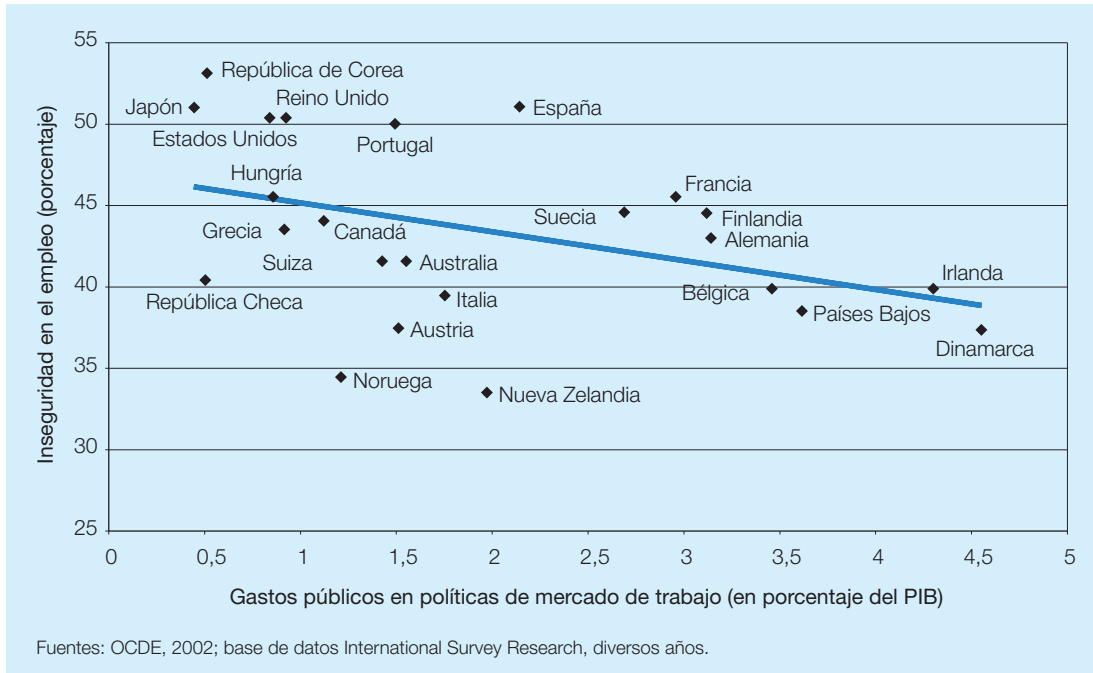
**Gráfico 4.11. Calidad de las perspectivas de empleo e inseguridad en algunos países europeos, 1995-2000 (porcentajes)**



la protección social es un recurso importante para incrementar la seguridad y crear un entorno favorable al aumento de la productividad. Cuantas más oportunidades se tengan para emprender la transición desde empleos de baja calidad hacia empleos de alta calidad, menor será el sentimiento de inseguridad, como se muestra en el gráfico 4.11.

Vale la pena mencionar que, como lo ha mostrado la práctica, aun cuando una permanencia más prolongada en el empleo reduce el riesgo de perderlo, en los países que registran los valores más elevados de permanencia en el empleo (y la protección más estricta de la misma) no se dan forzosamente los niveles más bajos de percepción de la inseguridad en el empleo. Al parecer, ésta depende más bien de lo que ocurrirá en caso de pérdida efectiva del empleo. Una vez más, con una simple variable representativa se pone de manifiesto que entre la percepción de la inseguridad en el empleo y la cuantía de los fondos que los gobiernos gastan en las políticas de mercado de trabajo hay una relación irrefutable. Del gráfico 4.12 se desprende que las percepciones de la permanencia en el empleo están relacionadas en alguna medida con las garantías contra el riesgo de la pérdida del empleo.

**Gráfico 4.12. Inseguridad en el empleo y gasto en políticas de mercado de trabajo en algunos países de la OCDE, 2000**



En resumen, las percepciones de la seguridad en el empleo no dependen necesariamente del nivel microeconómico. Más bien parecen depender del grado en que puede aliviarse el riesgo inherente a la movilidad forzosa a raíz de dejar la empresa en la que se tenía empleo. Y dicho riesgo tiene a la vez una dimensión cuantitativa y cualitativa. Por ejemplo, en los Estados Unidos – a pesar del aumento del desempleo de larga duración en los últimos años – los riesgos de la movilidad externa parecen ser menores por lo que se refiere a la movilidad entre puestos de trabajo que a la calidad de la transición. En un estudio reciente se decía: «La creación de empleos, cuando la hay, se está produciendo en los sectores de más bajos salarios. Desde el fin de la recesión en los Estados Unidos, en noviembre de 2001, en 48 de los 50 Estados se ha reducido la proporción de empleos en los sectores que ofrecen mejores salarios, mientras que aumentan los empleos en los sectores con los más bajos salarios. A nivel nacional, la remuneración anual en los sectores en que aumentan los empleos es un 21 por ciento más baja que en los sectores que los están perdiendo»<sup>28</sup>. En la permanencia en el empleo en los Estados Unidos, la dimensión cualitativa parece predominar sobre la dimensión cuantitativa.

Las políticas de mercado de trabajo refuerzan la impresión de que hay seguridad en el empleo, y por ende estimulan el rendimiento económico. Según explica la OCDE, «cuando cuentan con prestaciones más generosas de los seguros de desempleo y una mayor densidad sindical, los trabajadores manifiestan una mayor satisfacción en cuanto

<sup>28</sup> Economic Policy Institute, 2004.

a la seguridad en el empleo, tal vez porque el ingreso familiar está mejor protegido en caso de quedar sin trabajo»<sup>29</sup>. El caso de Dinamarca reviste interés para este análisis, ya que en dicho país se registra una baja tasa de permanencia en el empleo (8,3 años de promedio en 2001) junto con altos niveles de protección social y bajos niveles de inseguridad. El gasto danés en políticas de mercado de trabajo es el más elevado de la Unión Europea, y es del 5 por ciento del PIB, aproximadamente. Los subsidios de sustitución del ingreso previstos por el sistema danés cubren en promedio entre un 60 y un 70 por ciento del salario perdido, y los beneficiarios con bajos ingresos perciben alrededor del 90 por ciento de las últimas remuneraciones. Los indicadores del mercado de trabajo para 2002 muestran que éste funciona bien: una alta tasa de participación de la fuerza de trabajo (65,6 por ciento), una tasa de desempleo reducida (4,3 por ciento) y una muy baja tasa de desempleo de larga duración (0,8 por ciento). El nivel de percepción de la inseguridad en Dinamarca (37,5 por ciento) contrasta sustancialmente con el que se observa en el Reino Unido (50,5 por ciento), aunque en este último país la permanencia media en el empleo es similar (8,2 años).

### Activación de las políticas de mercado de trabajo

¿Qué conclusiones pueden sacarse de estos antecedentes? Para empezar, el gasto en políticas de mercado de trabajo es característico de las economías abiertas en un mundo en plena globalización, en el cual los ajustes del mercado de trabajo se están haciendo cada vez más profundos y frecuentes. En tal contexto, las políticas «tradicionales» de tipo pasivo relativas al mercado de trabajo tienen por función ofrecer ingresos en caso de pérdida del empleo, a través del seguro de desempleo. Las ventajas macroeconómicas son claras. Un sistema de seguro de desempleo actúa como mecanismo estabilizador de la economía, y al mismo tiempo subviene a las necesidades de los trabajadores despedidos. En los Estados Unidos se ha estimado que los programas de seguro de desempleo atenuaron la caída de la tasa real del PIB en cerca de un 15 por ciento durante las cinco recesiones que se produjeron entre 1969 y comienzos del decenio de 1990. El programa ejerció efectos anticíclicos sustanciales y significativos sobre la evolución del PIB real en el curso de más de tres decenios, y permitió lograr un ahorro medio anual máximo de 131.000 puestos de trabajo<sup>30</sup>.

En los Estados Unidos, un análisis a nivel de hogares sobre el efecto que el seguro de desempleo tiene en el consumo puso de manifiesto que para quienes carecen de dicho seguro la pérdida del trabajo entraña una baja del 22 por ciento de su consumo, frente a una disminución del 6,8 por ciento para los beneficiarios del seguro de desempleo<sup>31</sup>. Asimismo, se determinó que si la tasa de los ingresos de sustitución en el marco del programa de seguro de desempleo fuese superior al 84 por ciento – en vez de la tasa

<sup>29</sup> OCDE, 2002, pág. 268.

<sup>30</sup> Los trabajadores amparados por el sistema de seguro de desempleo de los Estados Unidos pagan una contribución de cerca del 0,5 por ciento de sus ingresos y reciben prestaciones de desempleo por una cuantía aproximadamente igual a la mitad de dichos ingresos; estas prestaciones varían según el nivel de los ingresos y el Estado donde residen los trabajadores. A pesar de los beneficios económicos a que da lugar, con el tiempo el sistema ha venido perdiendo eficacia debido a que en él sólo tienen derecho a participar los trabajadores con contratos a tiempo completo y de larga duración, y a que la proporción de empleo que ocupan estos trabajadores ha disminuido considerablemente (Chimerine y colaboradores, 1999).

<sup>31</sup> Gruber, 1997.

actual, que fluctúa alrededor del 50 por ciento –, este seguro permitiría allanar totalmente las dificultades relativas al consumo durante los períodos de desempleo. Otro estudio realizado en los Estados Unidos muestra que, comparado a las demás medidas de estímulo, como la reducción del impuesto a la renta, el sistema de seguro de desempleo es al menos ocho veces más eficaz que el sistema tributario en su conjunto como mecanismo compensatorio frente a las repercusiones de una recesión<sup>32</sup>.

En todo caso, la tendencia predominante en la actualidad es la «activación» de las políticas de mercado de trabajo, que combinan la sustitución del ingreso (y sus reconocidas ventajas de mantenimiento del consumo) con un mayor énfasis y mayores recursos dedicados a las medidas de reinserción en el mercado de trabajo. En 1998, la Unión Europea adoptó directrices en materia de empleo que hacen hincapié en una «estrategia de activación». Dicha estrategia requiere que los beneficiarios de las prestaciones de desempleo participen en programas educativos y de formación para el empleo luego de 12 meses de haber comenzado a percibirlos, plazo que se acorta a seis meses para los trabajadores menores de 25 años. En Dinamarca, el componente pasivo de las prestaciones de desempleo para los adultos se redujo de cuatro años en 1994 a dos años en 1998 y a un año en 2000<sup>33</sup>. Aunque las estrategias de activación son más costosas, presentan en cambio la ventaja de mejorar las calificaciones profesionales de los trabajadores y también de disminuir el riesgo de desmotivación de los trabajadores, muy común entre quienes dependen de las prestaciones del seguro de desempleo.

Del presente análisis se desprenden las conclusiones siguientes:

- Tanto la estabilidad como la movilidad contribuyen a aumentar la productividad, aunque es cierto que tienen distintas repercusiones en el empleo.
- En un marco de apertura creciente de las economías, es probable que se sigan intensificando la desreglamentación del mercado de productos y las presiones competitivas. A su vez, estas tendencias ejercerán presión sobre la estrecha relación que hay entre los frenos a la competencia y la protección reglamentada del empleo a nivel microeconómico.
- Las percepciones que se tienen de la permanencia en el empleo inciden a nivel macroeconómico en la estabilidad de la demanda global, que estimula la productividad y el crecimiento del empleo. Ahora bien, dichas percepciones no están en principio relacionadas con el grado de protección del empleo a nivel microeconómico.
- Por lo contrario, esas percepciones parecen estar relacionadas con las que tienen los trabajadores en cuanto a su seguridad en caso de transiciones en el mercado de trabajo, es decir, a raíz de pasar de un empleo a otro.
- Las medidas de carácter pasivo adoptadas por intermedio del seguro de desempleo para garantizar prestaciones contra el riesgo de pérdida de empleo son atinadas, tanto en el plano individual como en el plano macroeconómico. No obstante, si estas medidas pasivas se aplican aisladamente, se corre el riesgo de

<sup>32</sup> Orszag, 2001.

<sup>33</sup> Madsen, 2003.

que provoquen desmoralización o desmotivación entre los beneficiarios, y que no garanticen la reinserción en el mercado de trabajo en condiciones óptimas.

- El seguro contra la pérdida del empleo es una necesidad que está cobrando una importancia cada vez mayor, habida cuenta de las presiones a favor de la microflexibilidad. La adopción de una política activa de ayuda pública a favor de la reinserción tendría la doble finalidad de servir de escudo contra los efectos de la microflexibilidad y de garantizar condiciones favorables para la movilidad. Se puede decir que en los países con un alto grado de protección social y menor protección del empleo, comprendidos en la parte inferior izquierda del cuadro 4.2, existen instituciones de esta índole, «aptas para la globalización». Los cinco países de que se trata disponen de políticas de mercado de trabajo concebidas para proteger a los trabajadores durante su transición entre dos empleos y, de esta manera, promover su movilidad intersectorial.

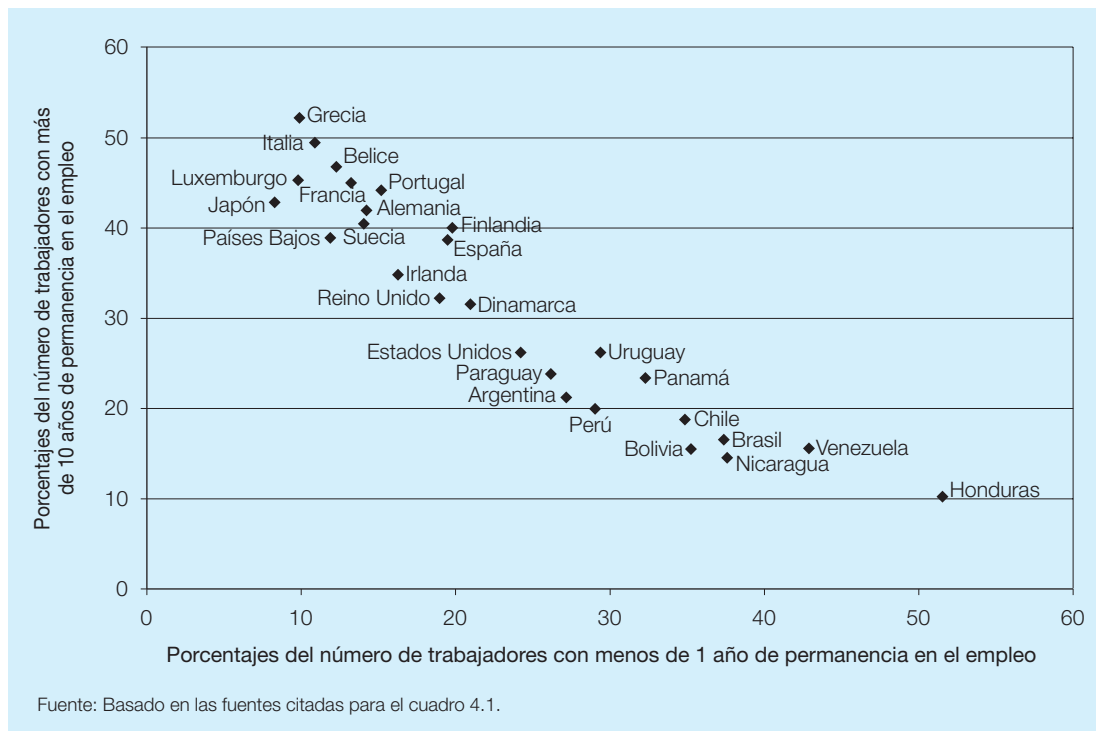
**Cuadro 4.2. ¿Protección del empleo o protección de la empleabilidad? Una tipología de los países miembros de la OCDE (a finales del decenio de 1990 y principios del decenio de 2000)**

	Alta protección social	Baja protección social
Alta protección del empleo	Permanencia en el empleo: <i>segundo lugar entre las más prolongadas</i> Gastos en políticas de mercado de trabajo: <i>segundo lugar entre los más cuantiosos</i> Legislación sobre seguridad en el empleo: <i>segundo lugar entre las más estrictas</i> Percepción de la seguridad en el empleo: <i>segundo lugar entre las más altas</i>	Permanencia en el empleo: <i>la más prolongada</i> Gastos en políticas de mercado de trabajo: <i>segundo lugar entre los menos cuantiosos</i> Legislación sobre seguridad en el empleo: <i>la más estricta</i> Percepción de la seguridad en el empleo: <i>la más baja</i>
Países	Francia, Alemania y Suecia	Japón, Portugal, Grecia, Italia y España
Baja protección del empleo	Permanencia en el empleo: <i>segundo lugar entre las más breves</i> Gastos en política de mercado de trabajo: <i>el más cuantioso</i> Legislación sobre seguridad en el empleo: <i>segundo lugar entre las menos estrictas</i> Percepción de la seguridad en el empleo: <i>la más alta</i>	Permanencia en el empleo: <i>la más breve</i> Gastos en políticas de mercado de trabajo: <i>el menos cuantioso</i> Legislación sobre seguridad en el empleo: <i>la menos estricta</i> Percepción de la seguridad en el empleo: <i>segundo lugar entre las más bajas</i>
Países	Dinamarca, Bélgica, Países Bajos, Finlandia e Irlanda	Estados Unidos y Reino Unido

Nota: Compilación y evaluación propias basadas en las fuentes de datos que se citan a continuación.

Fuentes: Datos sobre permanencia en el empleo en Europa procedentes de Eurostat, y para los Estados Unidos y el Japón, extraídos de encuestas nacionales correspondientes a distintos años; datos sobre gastos en políticas de mercado de trabajo y rigor de la legislación sobre seguridad en el empleo procedentes de la OCDE correspondientes a distintos años; datos sobre percepción de la seguridad en el empleo procedentes de la base de datos de International Survey Research correspondientes a distintos años.

**Gráfico 4.13. Distribución de la permanencia en el empleo, según que sea de pocos o muchos años, en algunos países europeos y latinoamericanos, Japón y Estados Unidos (finales de los años noventa-principios de la presente década)**



Es muy posible que, en el futuro, la «movilidad protegida» y su correspondiente financiación pública resulten ser, desde una perspectiva social y económica, el cauce más eficaz hacia la productividad, la competitividad y el trabajo decente.

#### 4.5. Permanencia en el empleo en los países en desarrollo

Hasta ahora, esta exposición se ha centrado en los países industrializados. ¿Cabe la posibilidad de que las conclusiones con respecto a estos países puedan aplicarse también a las condiciones económicas y los mercados del trabajo de los países en desarrollo? Entre unos y otros hay diferencias muy marcadas, como el tamaño relativo de la economía informal y, por ende, el alcance limitado de las leyes y reglamentos y de las instituciones de la economía formal. A continuación, se analizan las principales diferencias y su incidencia a nivel de las políticas.

Como se indicó en el cuadro 4.1, una diferencia importante entre los países desarrollados y los países en desarrollo es la duración sustancialmente inferior de la permanencia media en el empleo en estos últimos. Además, en los países donde hay una alta proporción de trabajadores con una permanencia prolongada en el empleo se observa también una baja proporción de trabajadores con menos de un año de permanencia, y viceversa. El gráfico 4.13 muestra esta relación en varios países de América Latina, Europa, Japón y Estados Unidos.



Una vez más, las diferencias demográficas son sin duda antecedentes importantes para explicar las divergencias en materia de permanencia en el empleo. Pero estas diferencias no se pueden imputar exclusivamente a la demografía. Por ejemplo, en el cuadro 4.3 se compara la permanencia media en el empleo, por grupos de edades, de los trabajadores varones en el sector privado de Colombia y Estados Unidos a finales de los años ochenta. Dicha permanencia media es la misma en ambos países para el grupo de edad de 15-20 años, pero difiere a partir del grupo de 20-30 años. Un trabajador varón estadounidense del sector privado que llega a la cuarentena tiene 3,5 más años de permanencia en el empleo que su homólogo colombiano; en la cincuentena, esta diferencia pasa a 5,5 años. Por otra parte, el estudio llega a la conclusión de que, con un mismo nivel de instrucción y ejerciendo una ocupación similar, en una empresa de tamaño comparable y en el mismo sector, un trabajador varón estadounidense tiene un 11 por ciento más de probabilidades de lograr la continuidad de la permanencia en el empleo que un trabajador varón colombiano. Para los trabajadores empleados durante menos de un año las diferencias en cuanto a la probabilidad de asegurar la permanencia en el empleo son aún mayores: en estas circunstancias, la probabilidad de que el trabajador estadounidense permanezca en su empleo es 1,5 veces superior a la del trabajador colombiano<sup>34</sup>.

**Cuadro 4.3. Comparación de la permanencia media en el empleo, en años, entre trabajadores varones del sector privado de Colombia y Estados Unidos (en años distintos)**

Grupos de edades	Colombia	Estados Unidos
	1988	1987
15-20	0,44	0,44
21-30	1,50	2,09
31-50	3,25	4,67
41-50	5,56	9,10
51-59	8,50	13,95

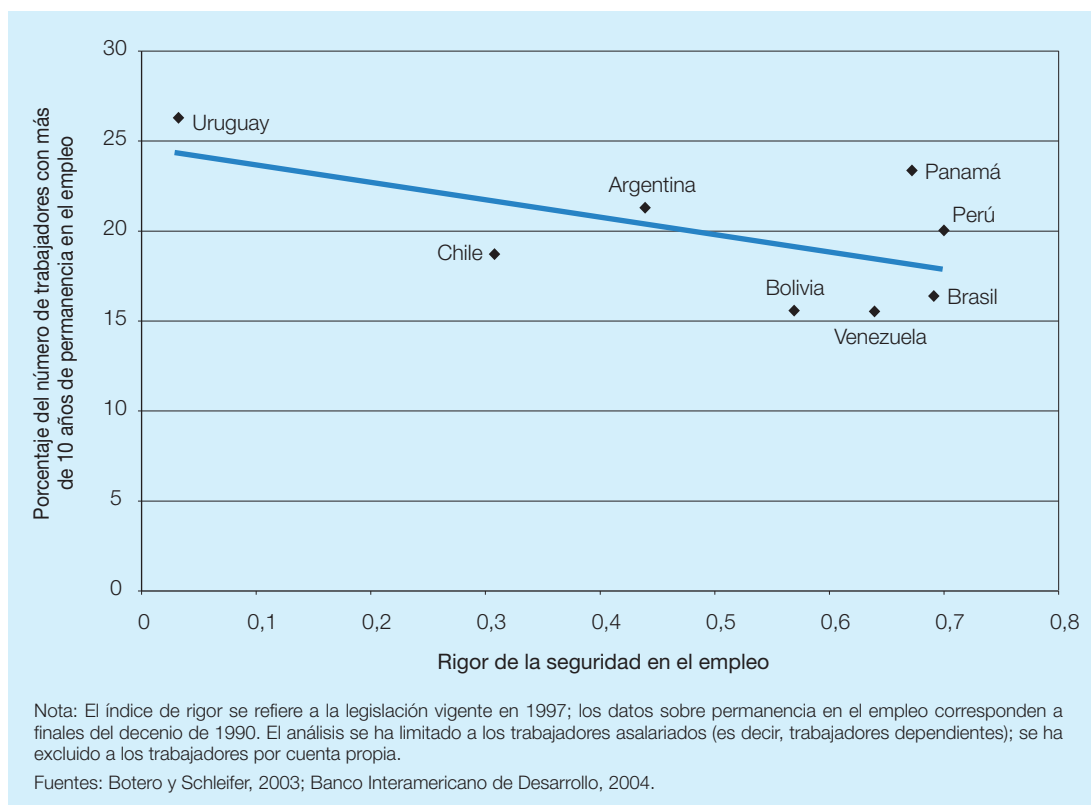
Fuente: Schaffner, 2001.

Con respecto a los países industrializados, ya se ha observado que hay una correlación estrecha y positiva entre el rigor de las disposiciones sobre seguridad en el empleo y la permanencia en el empleo. Se dispone de un índice análogo de rigor de la seguridad en el empleo para 12 países de América Latina. Curiosamente, aun cuando a menudo se ha acusado a la legislación sobre protección del empleo de ser un impedimento para la creación y repartición de empleos en América Latina, la relación positiva entre el rigor de las disposiciones sobre seguridad en el empleo y la permanencia en el empleo que existe en los países de la OCDE no se ha impuesto en América Latina. Como se desprende de el gráfico 4.14, esta relación es, en todo caso, inversa.

Dado que la legislación de protección del empleo es más estricta en América Latina que en los países miembros de la OCDE, su relación con la permanencia en el

<sup>34</sup> Schaffner, 2001.

**Gráfico 4.14. Rigor de la seguridad en el empleo con respecto al porcentaje de trabajadores con permanencia prolongada en el empleo en América Latina (finales de los años noventa)**



empleo no es evidente. ¿Cómo explicar esta anomalía? Tal vez obedece al hecho de que la mayor parte de la creación de nuevos empleos en América Latina se produce en la economía informal y escapa a las restricciones de la legislación del trabajo, lo que tal vez se refleje en los datos. Por supuesto, también es cierto que una correlación entre el rigor de la seguridad en el empleo y la permanencia debe basarse en el cumplimiento de la legislación laboral, y que en los países en desarrollo este cumplimiento suele ser imperfecto, incluso en la economía formal. Otra posibilidad es que, independientemente del grado de rigor de la legislación, ésta tal vez se aplique sólo a las empresas que superan dimensiones determinadas. El razonamiento subyacente es que (como se sostiene en el recuadro 4.5, sobre la legislación laboral de Nepal) el establecimiento de dimensiones límite incita a las empresas a mantener un tamaño artificialmente reducido. Es efectivo, al menos, que las empresas son de dimensiones más pequeñas en la mayoría de los países en desarrollo. Una cuarta posibilidad es que el rigor de las disposiciones de protección del empleo se aplique sólo a partir de determinado valor umbral de la permanencia en el empleo, lo que constituye un incentivo a favor de una alta rotación de mano de obra antes de que la permanencia en el empleo alcance dicho umbral<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Edwards, 1993; Bronstein, 1998.

#### Recuadro 4.5. Fomento de la «movilidad protegida» en el contexto de un país en desarrollo: Nepal

La legislación del trabajo de los países en desarrollo suele restringir de manera significativa la capacidad de los empleadores para aplicar medidas de despido por motivos económicos. Este enfoque restrictivo tiene varias causas, pero dos son particularmente significativas: en primer lugar, como se carecía de un sistema de seguridad social que ofreciese un seguro de desempleo, la función de protección social recayó en la empresa; en segundo lugar, al igual que en los países industrializados, el establecimiento de una protección rigurosa del empleo fue paralelo al desarrollo de mecanismos de fuerte protección del mercado de productos contra la competencia.

Las consecuencias posibles de una fuerte protección del empleo son también numerosas. Puede estimular la adopción de estrategias de producción con alto coeficiente de capital, en detrimento de la creación de empleos que tanta falta hacen. También puede inducir a la estructura económica a favorecer a las pequeñas empresas, ya que casi siempre hay un número de personas empleadas a partir del cual la ley es aplicable. O puede redundar simplemente en un incumplimiento generalizado, y por ende en una ausencia total de protección del empleo.

En un mundo de economías más abiertas, será necesario proceder a revisar leyes de toda índole. En el Reino de Nepal esa revisión parece encauzarse cada vez más a través del diálogo y el consenso social. La organización nacional de empleadores (Federación Nepalesa de Cámaras de Comercio e Industria) y las tres federaciones sindicales (Federación General de Sindicatos Nepaleses, Congreso de Sindicatos de Nepal y Confederación Democrática de Sindicatos Nepaleses) suscribieron en 2004 un acuerdo en el que prometieron «obrar conjuntamente e impulsar los siguientes puntos con el fin de fomentar la paz en las relaciones laborales y crear relaciones de cooperación entre los trabajadores y la dirección de las empresas». Dos puntos revisten un interés especial:

- todos los empleadores y empresarios se comprometen a respetar normas laborales mínimas y aplicar la política de empleo en condiciones de trabajo decente;
- es necesario introducir reformas en la legislación laboral. Consecuentemente, se ha puesto en marcha un proceso de reforma de la legislación del trabajo que toma en consideración el programa de siete puntos.

Los siete puntos de este programa para la reforma de la legislación son: flexibilidad de la fuerza de trabajo; política de despidos; seguridad social; cuestiones de género; economía informal; negociación colectiva, y administración del trabajo. Si estas negociaciones prosperan, las partes aceptarán una fórmula de «movilidad protegida», la cual comprenderá un mecanismo de compensación que facilitará los despidos por motivos económicos a cambio de una mayor protección social, materializada en el establecimiento de un sistema de seguridad social. Este es el camino que las partes están recorriendo, idéntico al que siguieron sus homólogos en Sri Lanka en 2003.

Aunque ese mecanismo parece lógico, pues prevé una mayor protección social a cambio de una mayor microflexibilidad, deberá enfrentarse a la solución de varios problemas. El primero es la demanda inadecuada de mano de obra. En pocas palabras, las posibilidades de encontrar un nuevo puesto después de perder el empleo son mejores en los países industrializados que en los países en desarrollo. Esto implica, por otra parte, que el ingreso de apoyo que se entrega a los trabajadores despedidos debería concederse durante un período considerable, pero la realidad es que los países en desarrollo no suelen tener la capacidad fiscal necesaria para costear un nivel sustancial de protección social. Este es, incuestionablemente, uno de los motivos por los cuales la reforma de la legislación del trabajo no ha avanzado con la debida rapidez.

Fuente: Declaración conjunta a la prensa de la Federación Nepalesa de Cámaras de Comercio e Industria y las federaciones sindicales, Katmandú, abril de 2004.

Por supuesto, una quinta explicación podría ser simplemente que, contra lo que algunos sostienen, la legislación del trabajo no es un escollo para la movilidad de la fuerza de trabajo. Tras examinar los datos sobre la rotación de mano de obra, el Banco Interamericano de Desarrollo ha concluido que los flujos brutos de mano de obra alcanzan niveles similares en la «rígida» América Latina y en países «flexibles» como Nueva Zelanda y Estados Unidos.

### La volatilidad macroeconómica

Además de la legislación del trabajo, hay otras diferencias que suelen distinguir a los países en desarrollo de los países industrializados, y que podrían explicar que en los primeros la permanencia en el empleo sea más breve. Por ejemplo, la volatilidad macroeconómica es mayor en los países en desarrollo y redundaría en un volumen más importante de quiebras de empresas y destrucción de puestos de trabajo, lo que reduce la permanencia media en el empleo en una economía dada. Como muestra el gráfico 4.15, las tasas reales de crecimiento anual del PIB en América Latina y el Caribe fluctuaron de manera irregular durante los años 1990: alcanzaron un valor máximo regional del 8,6 por ciento en 1992 y registraron tres años de crecimiento negativo, en 1990, 1999 y 2002. En general, el crecimiento medio durante un período de doce años fue del 2,8 por ciento, con una desviación estándar de 2,6 por ciento. En ese mismo período, la tasa de crecimiento medio en los Estados Unidos fue también del 2,8 por ciento, pero con una desviación estándar de 1,5 por ciento, considerablemente menos que en América Latina y el Caribe. En la Unión Europea, el crecimiento global fue inferior, pues alcanzó una media del 1,9 por ciento, pero con una desviación estándar de apenas el 1,1 por ciento.

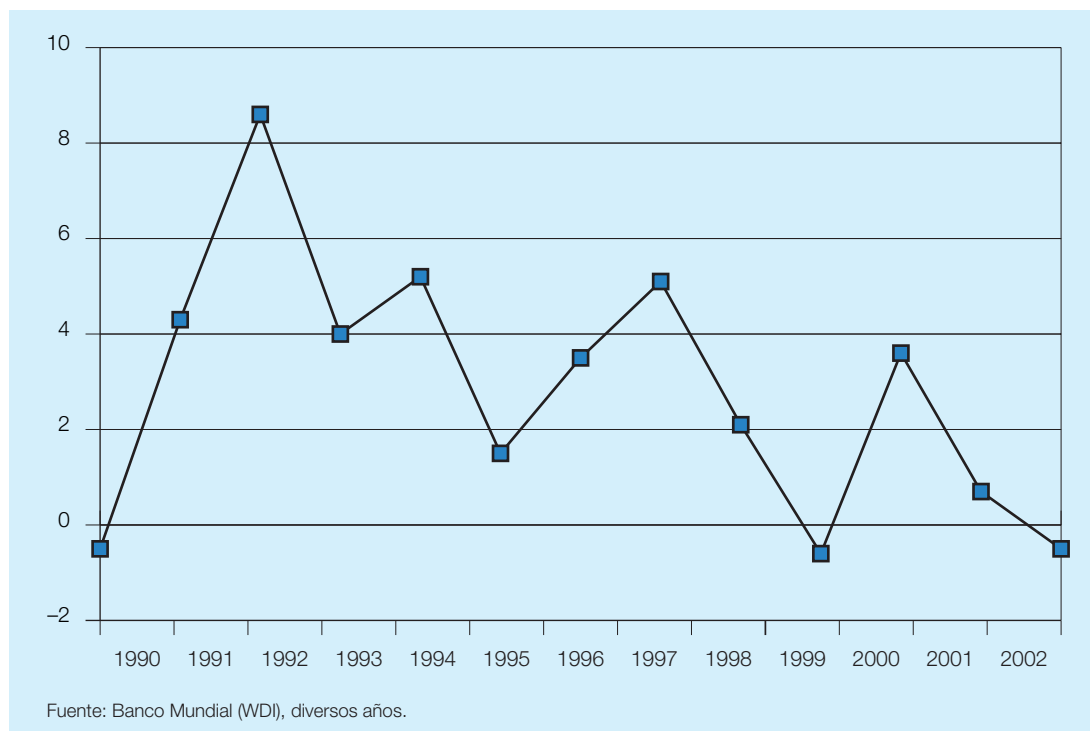
Se ha demostrado que la volatilidad macroeconómica tiene una incidencia negativa en la permanencia en el empleo, pues reduce la probabilidad de que perdure la creación de empleos, lo que se traduce en una mayor tendencia general hacia una permanencia más breve<sup>36</sup>. La volatilidad macroeconómica es también desfavorable a las técnicas de producción masiva, que requieren un compromiso a largo plazo a favor inversiones de capital fijo<sup>37</sup>. Tales inversiones exigen también un compromiso a largo plazo de inversión en capital humano: por lo contrario, un entorno dominado por la volatilidad reduce las posibilidades de que las empresas propongan relaciones de trabajo de larga duración.

### Diferencias en la estructura económica

Además de la volatilidad macroeconómica, la inestabilidad de las relaciones de trabajo en América Latina refleja otras dos importantes características evidentes en la región: un mayor porcentaje de pequeñas empresas, y un sesgo a favor de las actividades de producción que pueden llevarse adelante con trabajadores cuya permanencia en el empleo sea más breve. Hay una concentración de actividades manufactureras en

<sup>36</sup> Davis y colaboradores, 1996, sobre la base del análisis de la creación y la desaparición de empresas manufactureras en los Estados Unidos entre 1973 y 1988.

<sup>37</sup> Tybout, 2000.

**Gráfico 4.15. Crecimiento real anual del PIB en América Latina y el Caribe, 1990-2002**

productos menos complejos, situación que se deriva de la reorientación del consumo doméstico hacia bienes básicos, como bebidas y alimentos, prendas de vestir, calzado, muebles y artículos de metal. Esto ha redundado en un sesgo a favor de bienes manufacturados simples, que pueden producirse eficazmente en pequeñas empresas dotadas de tecnologías artesanales<sup>38</sup>. Por consiguiente, es posible que las tecnologías de producción utilizadas para fabricar una misma mercancía difieran entre los países en desarrollo y los países industrializados. Aunque la salida y la rotación de las empresas del sector artesanal son elevadas, la entrada de nuevas empresas es más rápida y éstas pueden contratar a trabajadores más jóvenes para elaborar sus productos.

Como se muestra a continuación, uno de los principales motivos para reducir la permanencia media en el empleo entre los trabajadores asalariados es la abundancia de pequeñas empresas en los países en desarrollo (véase el capítulo 5 del presente informe, en el que se analizan las pequeñas empresas y el aumento de la productividad). Las pequeñas empresas se retiran del mercado con más rapidez que las empresas más grandes; además, al haber en América Latina más trabajadores empleados en empresas más pequeñas, la permanencia media en el empleo es más breve<sup>39</sup>. El cuadro 4.4 ilustra

<sup>38</sup> Tybout, 2000.

<sup>39</sup> En el Japón, por ejemplo, la permanencia en el empleo es claramente mayor cuanto más grandes son las empresas. Las que tienen de uno a 99 trabajadores registran una permanencia media de 9,6 años; en las empresas con 100 a 999 trabajadores, la permanencia media es de 11,1 años; pero en las empresas con más de 1.000 trabajadores, la permanencia media es de 14,8 años (Auer y Cazes, 2003).

la gran variación de las proporciones de empleo entre empresas manufactureras, y especialmente entre las microempresas, en México y Estados Unidos. Por ejemplo, en México, a comienzos del decenio de 1990, el 13,8 por ciento de los trabajadores estaban empleados en microempresas con una plantilla de uno a cuatro trabajadores, en comparación con apenas el 1,3 por ciento en los Estados Unidos. El cuadro 4.5 presenta las tasas de rotación de mano de obra entre las empresas manufactureras de Argentina durante el difícil período económico de 1995 a 2000. En las microempresas, definidas como los establecimientos que emplean a menos de cinco trabajadores, la tasa de rotación de mano de obra fue del 49,6 por ciento, lo que significa que, cada año, la mitad de los trabajadores de las microempresas cambiaron de empleo o lo perdieron. Esta tasa de rotación es dos veces mayor que el promedio del sector industrial, que por cierto fue bastante elevado en ese mismo período. También muestra que una mayor proporción de trabajadores en las pequeñas empresas contribuye a reducir la permanencia en el empleo.

**Cuadro 4.4. Comparación de la distribución del empleo entre fábricas manufactureras, según el tamaño de su plantilla, en México y Estados Unidos, a comienzos del decenio de 1990 (en porcentajes)**

	Tamaño de las empresas en función del número de trabajadores empleados					
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	99+
Estados Unidos (1992)	1,3	2,6	4,6	10,4	11,6	69,4
México (1993)	13,8	4,5	5,0	8,6	9,0	59,1

Fuente: Tybout, 2000.

**Cuadro 4.5. Rotación de mano de obra en la industria manufacturera de Argentina, según el tamaño de la empresa, 1995-2000 (en porcentajes)**

Tamaño de las empresas	Rotación de mano de obra
Microempresas	49,6
Pequeñas empresas	32,6
Empresas medianas	24,9
Grandes empresas	16,5
Totales	24,5

Nota: Con la excepción de las microempresas (definidas por los autores como las que emplean a menos de cinco trabajadores), el tamaño de las empresas se define en función de sus ventas (variable que a juicio de los autores era más apropiada para disipar sus preocupaciones relativas a las diferencias en la intensidad tecnológica de la producción). Las pequeñas empresas son aquellas que emplean a cinco o más trabajadores y registran ventas en pesos argentinos inferiores a 3 millones de pesos por año (cerca de 900.000 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio para 2004); empresas medianas son las que registran ventas de entre 3 y 18 millones de pesos (entre 900.000 y 5,5 millones de dólares); y grandes empresas, las que registran ventas superiores a 18 millones de pesos (5,5 millones de dólares) por año.

Fuente: Castillo y colaboradores, 2002.

### Las consecuencias de la inestabilidad en el empleo

Se ha argumentado que un grado sustancial de estabilidad en el empleo es bueno para el aumento de la productividad. Y la menor estabilidad en el empleo puede ser un factor que explique por qué la productividad del trabajo es más baja en los países en desarrollo que en los países desarrollados, incluso después de tomar en consideración las

diferencias a nivel de capital físico y capital humano<sup>40</sup>. Una baja estabilidad en el empleo podría originar también una desventaja comparativa cuando se trate de crear una base de producción apoyada sobre empresas más grandes y modernas, donde las relaciones de trabajo a largo plazo sean importantes<sup>41</sup>. Sin estabilidad en el empleo resulta más difícil y costoso para las empresas impartir formación, ya que la elevada tasa de rotación de la mano de obra puede impedir que recojan los beneficios de la productividad. Un análisis empírico de la incidencia y resultados de la formación de empresa entre compañías manufactureras de Colombia, Indonesia, Malasia, México y Taiwán (China) puso de relieve que una proporción significativa de empresas no ofrecía formación alguna a sus trabajadores. En América Latina, las empresas con más posibilidades de impartir formación eran, por regla general, grandes, empleaban a una fuerza de trabajo educada y calificada, e invertían en investigación y desarrollo y en licencias de tecnología (además, en el caso de los países asiáticos, exportaban hacia mercados extranjeros). El estudio determinó que la formación tenía repercusiones significativas en la productividad de los trabajadores calificados, pero no entre los trabajadores no calificados<sup>42</sup>.

En los países industrializados hay quizás una presión creciente encaminada a lograr un mayor grado de flexibilidad a nivel microeconómico, a medida que la globalización va intensificando la competencia en el mercado de productos. En muchos países en desarrollo, la situación es, en principio, diametralmente opuesta: una excesiva flexibilidad podría ser un obstáculo para el fomento de relaciones de trabajo estables, que favorezcan el incremento de la productividad.

#### 4.6. Observaciones finales

La estabilidad en el empleo tiene sentido para las dos vertientes del mercado de trabajo, a saber, la oferta y la demanda, puesto que atenúa las preocupaciones del trabajador con respecto a la seguridad en el empleo y estimula las inversiones en formación por parte de los trabajadores y los empleadores. El resultado es una productividad más elevada. En los países en desarrollo, la baja estabilidad en el empleo y el déficit de inversión en formación parecen ser fenómenos indisociables.

Con todo, también es cierto que la imposición de barreras excesivas a la movilidad del capital y del trabajo puede coartar el aumento de la productividad, al obstaculizar la expansión de nuevos sectores de más alto valor añadido. Es claro que el reto consiste en encontrar un equilibrio adecuado entre hacer factible la movilidad derivada de la mayor flexibilidad y garantizar también cierto grado de seguridad. Tal equilibrio se alcanza por intermedio de la legislación del trabajo y la acción de las instituciones del mercado de trabajo de cada economía. Es evidente que en un mundo globalizado, dominado por el rápido ritmo de los cambios económicos y tecnológicos, así como por una creciente interdependencia económica, se están ejerciendo fuertes presiones a favor

<sup>40</sup> Hall y Jones, 1999.

<sup>41</sup> Schaffner, 2001.

<sup>42</sup> Ton y Batra, 1995.

del ajuste de la legislación y las instituciones creadas para ofrecer un entorno competitivo más protegido.

No hay ningún programa de reforma que sea válido para todos los países. La adaptación apropiada de las leyes e instituciones es un asunto exclusivamente nacional. Sin embargo, se pueden sacar tres conclusiones. En primer lugar, puesto que la legislación y las instituciones nacionales necesitan lograr un equilibrio adecuado entre los intereses de la oferta y de la demanda del mercado de trabajo, las formas que revistan dicha legislación y dichas instituciones serán más apropiadas y eficaces si son definidas por los representantes de los actores de dichas oferta y demanda, es decir, por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Y esto es tan válido para Nepal como para los Países Bajos. En segundo lugar, los países están abordando la cuestión de cómo introducir cambios más rápidos en el mercado de trabajo, al trasladar el centro de su atención más bien hacia las políticas activas que hacia las políticas pasivas del mercado de trabajo. ¿Por qué? Porque las políticas activas, cuando están bien concebidas, aseguran un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que si llegasen a faltar el apoyo y la intervención institucionales.

Esto nos lleva al último punto: la argumentación simple en el sentido de que la desreglamentación del mercado de trabajo es una solución para el crecimiento económico y del empleo ha sido reemplazada por una visión más prudente del papel que la legislación y las instituciones desempeñan en la gestión de dicho mercado. Empíricamente, esto queda de manifiesto en dos observaciones: la primera (que abraza el tema fundamental del presente capítulo) se refiere a que la estabilidad en el empleo arroja dividendos económicos y a que la legislación y las instituciones cumplen un papel de apoyo de dicha estabilidad. La segunda es que las economías más abiertas a la globalización son las mismas que dedican a las políticas de mercado de trabajo los mayores gastos en proporción del PIB.

## Referencias

- Applebaum, E., Bailey, T., Berg, P., y Kallenberg, A. (publicado bajo la dirección de). 2000. *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off* (Cornell University Press, Ithaca).
- Auer, P. 2000. *Employment revival in Europe: Labour market successes in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands* (OIT, Ginebra).
- Auer, P., y Cazes, S. (publicado bajo la dirección de). 2003. *Employment stability in an age of flexibility* (OIT, Ginebra).
- Auer, P., Berg, J., y Coulibaly, I. 2004. *Is a more stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship*, ILO Employment Strategy Paper (OIT, Ginebra).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2004. *Good jobs wanted* (Washington, DC).
- Black, S.E., y Lynch, L.M. 2004. Citado en *Economics Letter* (Federal Reserve Bank of San Francisco), disponible por Internet en [www.hrbsf.org/publications/economics/letter/2004/el2004-10.html](http://www.hrbsf.org/publications/economics/letter/2004/el2004-10.html).
- Blanchard, O. 2004. *The economic future of Europe*, Working Paper No. 10310 (National Bureau of Economic Research, Cambridge), febrero.
- Blakemore, A., y Hoffman, D. 1989. «Seniority rules and productivity: An empirical test», en *Economica*, vol. 56, págs. 359-371.



- Booth, A., Francesconi, M., y Zoega, G. 2003. «Unions, work-related training and wages», en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, núm. 1, págs. 68-91 (Ithaca, Nueva York; Cornell University School of Industrial and Labor Relations).
- Botero, J., y Schleifer, M.A. 2003. *The regulation of labor*, Working Paper No. 9756 (National Bureau of Economic Research, Cambridge), junio.
- Bronstein, A. 1998. *Pasado y presente de la legislación laboral en América Latina* (OIT, San José).
- Campbell, D. 2001. «Social dialogue and labour market adjustment in East Asia after the crisis», en G. Betcherman y R. Islam (publicado bajo la dirección de): *East Asian labor markets and the economic crisis: Impacts, responses and lessons* (Banco Mundial y OIT, Washington, DC).
- Castillo, V., Cesa, V., Phillippo, S., Rojo-Brievela, S., Schlessler, D., y Yoguel, G. 2002. *Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa*, Serie Estudios y Perspectivas 9 (CEPAL, Buenos Aires).
- Chimerine, L., Black, T., y Coffey, L. 1999. *Unemployment insurance as an automatic stabilizer: Evidence of effectiveness over three decades*, Occasional Paper 99-8, US Department of Labor, Washington, DC.
- Comisión Europea. 2002. *Employment in Europe* (EC Directorate-General for Employment and Social Affairs, Bruselas).
- Dar, A., y Amirkhalkhali, S. 2003. «On the impact of trade openness on growth: Further evidence from OECD countries», en *Applied Economics*, vol. 35, núm. 16, págs. 1761-1766 (Routledge Press, Coventry).
- Davis, S., Haltiwanger, J., y Schuh, S. 1996. *Job creation and destruction* (MIT Press, Cambridge, Massachusetts).
- Economic Policy Institute. 2004. «Jobs shift from higher-paying to lower-paying industries», en *Economic Snapshots*, 21 de enero ([http://www.epinet.org/content.cfm/webfeatures\\_snapshots\\_archive\\_01212004](http://www.epinet.org/content.cfm/webfeatures_snapshots_archive_01212004)).
- Edwards, A.C. 1993. *Labour market legislation in Latin America and the Caribbean*, Regional Studies Program Report 31, World Bank LAC Technical Department (Banco Mundial, Washington, DC).
- Farber, H. 1998. *Mobility and stability: The dynamics of change in labor markets*, Working Paper No. 400 (Industrial Relations Section, Princeton University).
- Fondo Monetario Internacional (FMI). 2003. *World Economic Outlook* (Washington, DC).
- Freeman, R. 1980. «The exit-voice trade-off in the labor market: Unionism, job tenure, quits and separations», en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 44, núm. 4, págs. 643-673.
- Gruber, J. 1997. «The consumption smoothing benefits of unemployment insurance», en *American Economic Review*, vol. 87, núm. 1, págs. 192-205 (American Economics Association, Nashville, TN).
- Hall, R., y Jones, J. 1999. «Why do some countries produce so much more output per worker than others?», en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, núm. 1, págs. 83-116 (MIT Press, Cambridge, MA).
- Ishikawa, J. 2003. *Key features of national social dialogue: A social dialogue resource book* (OIT, Ginebra).
- Kaldor, N. 1966. *Causes of the slow rate of economic growth of the United Kingdom, an Inaugural Lecture* (Cambridge University Press, Cambridge, Reino Unido).
- Kramarz, F., y Roux, S. 1999. *Within-firm seniority structure and firm performance*, Discussion Paper 420 (Centre for Economic Performance, Londres).
- Lazear, E. 1979. «Why is there mandatory retirement?», en *Journal of Political Economy*, vol. 87, núm. 6, págs. 1261-1284 (University of Chicago, Chicago, IL).
- Lewis, W.A. 1954. «Economic development with unlimited supplies of labour», en *The Manchester School*, vol. 22, núm. 2, págs. 139-191 (Victoria University of Manchester, Manchester, Victoria).
- . 1955. *Theory of economic growth* (Allen and Unwin, Londres).
- Lichtenberg, F. 1981. *Training, tenure and productivity*, Working Paper No. 671 (National Bureau of Economic Research, Cambridge).

- Madsen, P. 2003. «Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark», en P. Auer y S. Cazes (publicado bajo la dirección de): *Employment stability in an age of flexibility* (OIT, Ginebra).
- McKinsey Global Institute. 1994. *Employment performance* (McKinsey & Company, Washington, DC).
- Neumark, D. (publicado bajo la dirección de). 2000. *On the job: Is long-term employment a thing of the past?* (Russell Sage Foundation, Nueva York).
- Nicoletti G., Scarpetta, S., y Boyland, O. 2000. *Summary indicators of product market regulation with an extension to employment production legislation*, OECD Economics Department Working Papers, No. 226 (OCDE, París).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 1995. *El empleo en el mundo 1995* (Ginebra).
- . 2003a. Key Indicators of the Labour Market (tercera edición) (Ginebra), disponible también en CD-ROM.
- . 2003b. *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, 62.<sup>a</sup> edición (Ginebra).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 1994. *The OECD jobs study* (París).
- . 1999. *Employment Outlook* (París).
- . 2002. *Employment Outlook* (París).
- . 2004. *Employment Outlook* (París).
- Orszag, P. 2001. *Unemployment insurance as economic stimulus*, Policy Brief (Center on Budget and Policy Priorities, Washington, DC).
- Ozaki, M. (publicado bajo la dirección de). 1999. *Negotiating flexibility: The role of the social partners and the State* (OIT, Ginebra).
- Schaffner, J.A. 2001. «Job stability in developing and developed countries: Evidence from Colombia and the United States», en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 49, núm. 3, págs. 511-536.
- Soskice, D. 1990. «Wage determination: The changing role of institutions in advanced industrialized countries», en *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 6, núm. 4, págs. 36-61 (Oxford University Press, Oxford).
- Stephens, Jr., M. 2001. «The long-run consumption effects of earning shocks», en *The Review of Economics and Statistics*, vol. 83, núm. 1, págs. 28-36 (MIT Press, Cambridge, MA).
- Ton, H., y Batra, G. 1995. *Enterprise training in developing countries: Overview of incidence, determinants and productivity outcomes*, Private Sector Development Department, World Bank Occasional Paper No. 9 (Banco Mundial, Washington, DC).
- Tybout, J. 2000. «Manufacturing firms in developing countries: How well do they do and why?», en *Journal of Economic Literature*, vol. 38, marzo, págs. 11-44 (American Economics Association, Nashville, TN).
- US Department of Labor. 1994. *Road to high-performance workplaces: A guide to better jobs and better business results* (Office of the American Workplace, Washington, DC).
- Valetta, R. 2000. «Declining job security», en D. Neumark (publicado bajo la dirección de): *On the job: Is long-term employment a thing of the past?* (Russell Sage Foundation, Nueva York).
- Vega Ruiz, M.L. 2003. *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*, documento de referencia para IFP/DECLARATION (OIT, Ginebra).
- Visser, J. 2002. *Union, unionization and collective bargaining trends around the world*, documento de referencia para IFP/DECLARATION (OIT, Ginebra).
- Wolter, S. 1998. «The cost of job-insecurity: Results from Switzerland», en *International Journal of Manpower*, vol. 19, núm. 6, págs. 396-409 (MCB University Press, Bradford).