EL NUEVO ESCENARIO LABORAL LATINOAMERICANO

regulación, protección y políticas activas
en los mercados de trabajo

jürgen weller
editor

siglo veintiuno editores

CEPAL

EL NUEVO ESCENARIO LABORAL LATINOAMERICANO

regulación, protección y políticas activas
en los mercados de trabajo

jürgen weller
editor

siglo veintiuno editores

CEPAL

siglo veintiuno editores s.a.
Guatemala 4824 (C1425BUP), Buenos Aires, Argentina

siglo veintiuno editores, s.a. de c.v.
Cerro del agua 248, Delegación Coyoacán (04310), D.F., México

siglo veintiuno de españa editores, s.a.
c/Menéndez Pidal, 3 BIS (28006) Madrid, España

Weller, Jürgen
El nuevo escenario laboral latinoamericano : Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo. - 1a ed. - Buenos Aires : Siglo Veintiuno Editores, 2009.
320 p. ; 23x16 cm.

ISBN 978-987-629-087-6

1. Políticas Públicas. 2. Mercado Laboral. I. Título

CDD 320.6

© 2009, Naciones Unidas

© 2009, Siglo Veintiuno Editores

Diseño de interior: tholön kunst

Diseño de cubierta: Peter Tjebbes

isbn 978-987-629-087-6

Impreso en Grafinor / / Lamadrid 1576, Villa Ballester, en el mes de septiembre de 2009

Hecho el depósito que marca la Ley 11.723
Impreso en la Argentina / / Made in Argentina

Índice

Prólogo 7

I. Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina 11
Jürgen Weller

II. El modelo danés de "flexiguridad" y las lecciones pertinentes para América Latina 65
Henning Jørgensen

III. Flexibilidad laboral y seguridad del trabajador: una perspectiva argentina 95
Adrián Goldin

IV. Flexibilidad y seguridad en el mercado de trabajo: en busca de alternativas para mejorar la protección social de los trabajadores brasileños 119
José Paulo Zeetano Chahad

V. Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile 153
Mario D. Velásquez Pinto

VI. México: las dimensiones de la flexiguridad laboral 179
Clemente Ruiz Durán

VII. Retos pendientes para implementar la flexiguridad en el Perú 219
Jorge Toyama Miyagusuku, en colaboración con Victoria Rosas Chávez y Marta Tostes Vieira

VIII. Flexiguridad con informalidad: opciones y restricciones 255
Víctor E. Tokman

Bibliografía 289

Los autores 315

Prólogo

La generación de empleo sigue siendo un imperativo de la política económica, puesto que el bienestar de las familias depende de su cantidad y calidad. En el quinquenio 2004-2008 América Latina registró altas tasas de crecimiento económico, las más elevadas en cuarenta años, lo que ha tenido efectos positivos en la generación de empleo. En cambio, en períodos de escasa expansión económica, el incremento del empleo ha sido exiguo en cantidad y precario en calidad. Sin embargo, el crecimiento económico no es lo único que incide en las condiciones del empleo.

Los tres pilares de la institucionalidad laboral –es decir, las regulaciones de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, la protección contra el desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo– también desempeñan un papel fundamental, dado que influyen en la dinámica y las características de la oferta laboral, en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo que se generan, en la eficiencia de los procesos de búsqueda de empleo y contratación, así como en las condiciones y perspectivas de las personas que quedan sin empleo.

El debate sobre la institucionalidad laboral, tanto en el ámbito académico como en el político, no gira en torno a su importancia, sobre la que no caben dudas, sino al logro de un diseño óptimo, y de él surgen dos posiciones principales. Los partidarios de la primera consideran que la institucionalidad debería basarse exclusivamente en mecanismos de mercado y que la aplicación de otros instrumentos distorsiona el funcionamiento del mercado de trabajo, reduce su eficiencia y, por consiguiente, su desempeño en términos de equidad. Los partidarios de la segunda posición, en cambio, subrayan que para que este desempeño sea justo y sostenible es necesario introducir mecanismos que protejan a los trabajadores en un mercado caracterizado por una desigualdad estructural entre los actores.

Estos análisis han cobrado fuerza en el contexto de una globalización que ejerce cada vez mayor presión sobre la competitividad sistémica de los países y obliga a hacer ajustes en la institucionalidad laboral. A partir de ello se plantean diversos interrogantes, entre ellos, si las regulaciones de las relaciones individuales y colectivas del trabajo permiten que las empresas se adapten de

manera adecuada a los vaivenes de los mercados, si estimulan el desarrollo de estrategias de crecimiento y competitividad de largo plazo o si favorecen la distribución justa de los resultados del crecimiento y el desarrollo de trayectorias laborales ascendentes. Asimismo, cabe preguntarse si los mecanismos de protección contra el desempleo constituyen instrumentos que fomentan la equidad y favorecen la reinserción eficiente en el mercado laboral. En cuanto a las políticas activas del mercado de trabajo, podría examinarse si mejoran la empleabilidad de las personas con problemas especiales de inserción laboral. Finalmente, vale la pena indagar si los tres pilares de la institucionalidad laboral en la actualidad favorecen un aumento continuo de la productividad y contribuyen a un funcionamiento eficiente del mercado laboral.

Durante las últimas décadas se han hecho esfuerzos para perfeccionar la institucionalidad laboral de los países latinoamericanos mediante reformas que reflejan los diversos puntos de vista al respecto. Se han tomado medidas dirigidas, en algunos casos, a aumentar su eficiencia –haciendo hincapié en la conveniencia de contar con mercados de trabajo más flexibles–, u orientadas a mejorar los derechos de los trabajadores y la protección de los más vulnerables; también se han combinado diversos instrumentos para mejorar la eficiencia y la equidad simultáneamente.

A pesar de haber logrado ciertos avances, no existen procesos para integrar la institucionalidad laboral en una estrategia de desarrollo de largo plazo, es decir, en un proyecto de crecimiento sostenible, basado en la incorporación creciente de innovaciones y recursos humanos cada vez más calificados.

El debate sobre su perfeccionamiento tiene dos deficiencias vinculadas entre sí: por una parte, una visión de corto plazo que pone el énfasis en la obtención de ganancias inmediatas, como las derivadas de la reducción de los costos laborales, y que no considera la importancia de una fuerza de trabajo calificada y de la existencia de relaciones laborales que favorezcan el aumento continuo de la productividad en el marco de una estrategia de desarrollo sostenible competitiva en el largo plazo; por otra parte, una visión de suma cero, basada principalmente en el conflicto en las relaciones laborales, que ignora el potencial de las relaciones de cooperación dentro de la empresa.

En este contexto se analiza el concepto de flexiguridad. En este modelo, que surgió en varios países europeos, de los cuales Dinamarca es su principal exponente, se combinan mercados de trabajo flexibles, elevados niveles de protección contra el desempleo y políticas activas del mercado de trabajo orientadas a facilitar una reinserción laboral eficiente y en condiciones favorables para el trabajador. A esto se suma una estrategia de crecimiento económico que cuenta con una fuerza laboral cada vez más calificada, por lo que incorpora un componente de capacitación permanente.

Obviamente, este concepto, que es el orientador central de la política laboral de la Unión Europea, no puede aplicarse de manera idéntica en América Latina, pero pueden resultar de utilidad en la región las lecciones que ofrece, entre ellas, la necesidad de adaptar la institucionalidad laboral a un contexto económico y social más dinámico y volátil, la importancia de llevar a cabo reformas negociadas para que esta institucionalidad sea sostenible en el tiempo, y la conveniencia de contar con una visión integral de sus diferentes componentes coherentemente integrados en una estrategia de desarrollo de largo plazo.

La realidad sociolaboral de los países de la región es muy diversa, y los objetivos específicos de una estrategia de perfeccionamiento de la institucionalidad laboral, así como la identificación de las prioridades políticas y los instrumentos a aplicarse deberán surgir de un análisis cuidadoso de la realidad de cada país y de procesos de diálogo social y político que tomen en cuenta la idiosincrasia de cada uno de ellos, a fin de mejorar de forma sostenible la eficiencia y la equidad.

Este libro aspira a ser un aporte a este proceso. En él se resumen los principales resultados del proyecto "Mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe", llevado a cabo por la CEPAL con la cooperación del gobierno de Dinamarca.

En el primer capítulo, Jürgen Weller resume los cambios recientes en los tres pilares de la institucionalidad laboral de los países latinoamericanos y analiza los retos que se enfrentan para su perfeccionamiento. En el capítulo siguiente, Henning Jørgensen explica las características del modelo danés de la flexiguridad y analiza su relevancia para América Latina. Posteriormente, Adrián Goldin, José Paulo Chahad, Mario Velásquez, Clemente Ruiz Durán y Jorge Toyama discuten los cambios y desafíos sobre el tema en la Argentina, el Brasil, Chile, México y el Perú, respectivamente. En el capítulo final, Víctor Tokman examina la informalidad que caracteriza en mayor o menor grado los mercados laborales de la región y que representa uno de los principales obs-

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：
https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_1962