

La flexibilización laboral no hace crecer el empleo, sino la ganancia empresarial

Por: Mariana Dondo y Nicolás Oliva. 06/12/2021

Publicada el martes 16 de noviembre del 2021 por [CELAG](#)

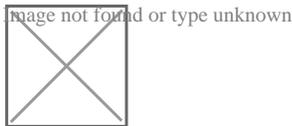
Los defensores de la flexibilización laboral sostienen que la baja creación de empleo se debe a los altos costos y las rigideces en las formas de contratación y despido. Por lo tanto, proponen que disminuyendo las regulaciones, por ejemplo, la indemnización por despido, aumenta la predisposición a contratar y así se resuelve el desempleo.

En este artículo mostramos que más de 30 años de evidencia empírica en países de América Latina demuestra que las medidas de flexibilización reducen los derechos de los trabajadores, sin estimular la creación de empleo decente. Este, por el contrario, se define por el ciclo económico (si las empresas venden o no) y no por abaratar despidos: en períodos de crisis económica el desempleo aumenta rápidamente y, durante la fase de recuperación, decrece lentamente.

Evidencia global

Un [informe de OIT](#) (2015) compila datos de reformas laborales aplicadas en 63 países que promovieron la flexibilización en las condiciones de trabajo (incluye economías avanzadas y países de África, Asia y América Latina). El estudio afirma que la disminución de la protección de los trabajadores no estimula el crecimiento del empleo.

- En 80% de los países donde aumentaron las regulaciones, la tasa de desempleo cayó luego de 2 años de las reformas. En los países donde las regulaciones se debilitaron, los resultados fueron mixtos.
- En el largo plazo, en países donde las regulaciones aumentaron, la tasa de desempleo bajó, mientras que en países donde la regulación laboral disminuyó, la tasa de desempleo aumentó. La tasa de empleo y la tasa de participación laboral aumentaron más en países donde las regulaciones aumentaron.



Colombia

Las medidas de flexibilización laboral comenzaron en la década de 1990, permitiendo la contratación temporal, facilitando el despido, sustituyendo el sistema de cesantías, privatizando el sistema de protección social de trabajadores y suprimiendo convenciones colectivas (Ley 50/1990; Ley 100 de 10993 y Ley 550/1999). En los 2000, se profundizaron las medidas con la reforma laboral (ley 789/2002) la reforma pensional (797/2003), que introdujeron menores pagos de horas extra, horas nocturnas, festivos e indemnizaciones y elevaron la edad de pensión; la Ley 1233/2008 que formalizó las Cooperativas de Trabajo Asociado, donde las empresas no están obligadas a pagar prestaciones sociales y el Decreto 583/2016 que legalizó la figura de la tercerización.

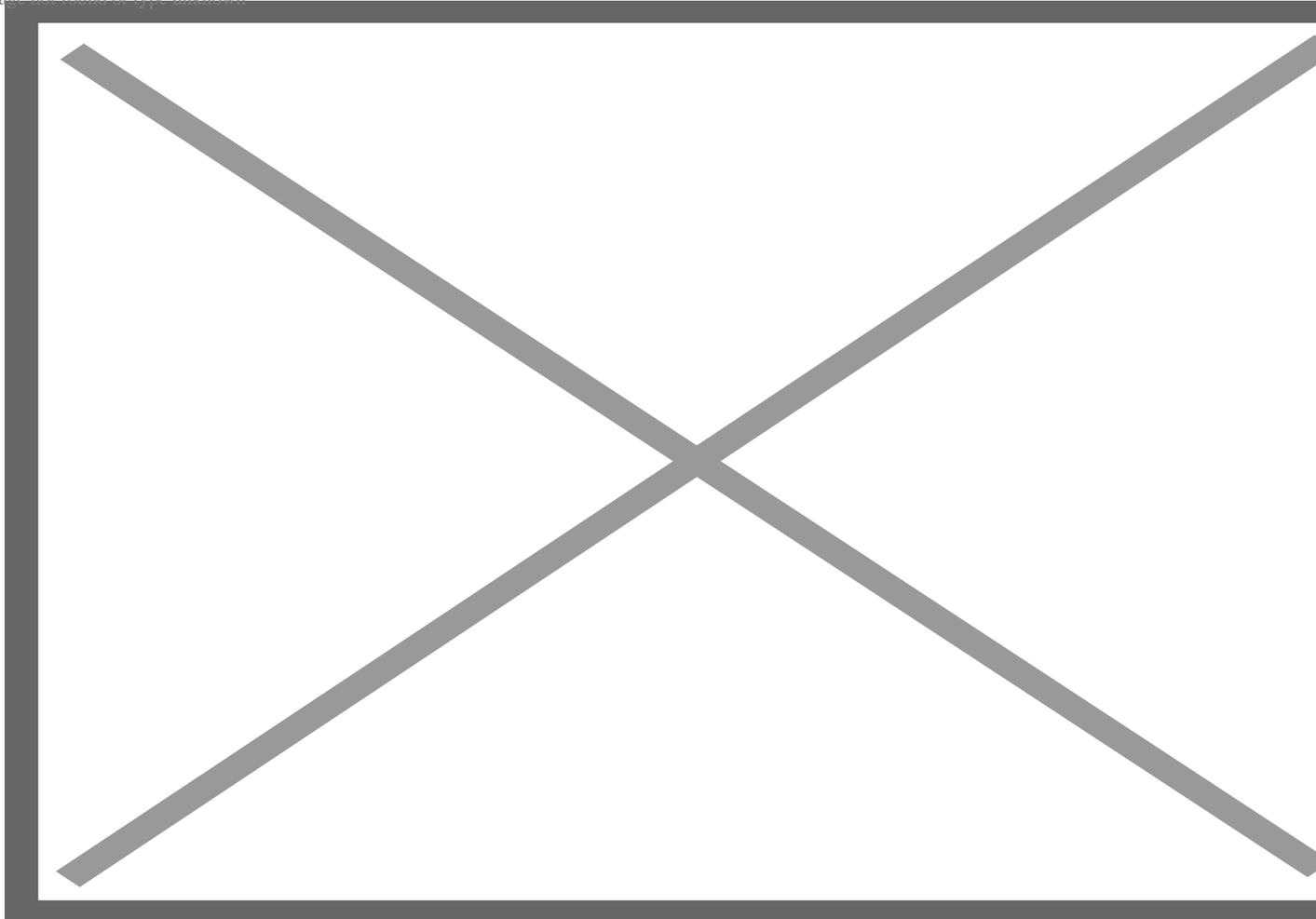
Los [resultados](#) confirman que el [empleo](#) en el mercado colombiano está asociado al ciclo económico, en lugar de a las “interferencias” en el mercado laboral:

- La economía colombiana tiene una baja capacidad de creación neta de empleos, particularmente desde 2016, en que comenzó la destrucción neta de empleos (los nuevos desocupados e inactivos superaron a los nuevos ocupados).
 - Entre 2018 y 2019 se perdieron 345 mil puestos de trabajo. Además, una porción mayor de nuevos trabajadores inactivos desistió de la búsqueda activa de empleo. En 2019 hubo 430.000 nuevos inactivos, lo que muestra la debilidad estructural del mercado de trabajo, a pesar de las reformas de

flexibilización.

- El empleo que se genera es vulnerable, asociado a la expansión de contratos precarios y la tercerización laboral. La informalidad se encontraba en 2019 por encima del 65% y los trabajadores por cuenta propia, empleados domésticos o sin remuneración se mantienen cerca del 45 % de los ocupados urbanos.
- Los salarios reales de los trabajadores no han crecido desde 2007, manteniéndose estancados durante más de 12 años.
- Como consecuencia del menor poder de negociación de los trabajadores, la participación de salarios en el PIB viene disminuyendo desde 2002.

Image not found or type unknown



La tasa de desempleo en Colombia. Foto: Estadísticas del DANE (2019)

Brasil

La [reforma de 2017](#) en el Gobierno de Temer también siguió la receta de la

flexibilización: planteó, entre otras cuestiones, que los convenios entre empleado y empleador y los convenios colectivos prevalecerían por sobre la legislación en temas como la definición de la jornada, descansos, negociación por compensación por horas extraordinarias, teletrabajo, trabajo intermitente (prestación de servicios en períodos alternos, en la que se paga proporcionalmente por el período trabajado) y retribución por productividad. El pago de cuotas sindicales dejó de ser obligatorio, la ratificación de terminación del contrato se realiza en la empresa, y se posibilitan los contratos de hasta 30 horas y sin horas extraordinarias. Las empresas pueden contratar autónomos y aunque exista una relación de exclusividad y continuidad, no se considera relación laboral.

Los [resultados del mercado laboral](#) indican que, tampoco en Brasil, la [flexibilización](#) mejoró el nivel de empleo:

- Se esperaba la creación de más de 6 millones de empleos en el país, sin embargo, entre noviembre de 2017 y septiembre de 2020, se crearon 286,5 mil puestos de trabajo (5% de la meta). De estos puestos, el 65 % fueron empleos intermitentes o temporales, asociados, según la OIT, con horarios más largos y una mayor intensidad del trabajo, mayor probabilidad de trabajar horas extraordinarias no remuneradas.
- El desempleo aumentó 2,4 puntos porcentuales entre el momento en que entró en vigencia la ley (noviembre de 2017) y agosto de 2020. Los parados pasaron de 12,6 millones en noviembre de 2017 a 13,8 millones en agosto de 2020.
- El despido por convenio registró 524.308 casos desde noviembre de 2017 a septiembre de 2020, involucrando a 160 mil empresas (165 mil ocurrieron en 2018 y 221 mil en 2019). Si bien el porcentaje de despidos con esa modalidad no es alto en relación al total, esta implica que como resultado del acuerdo el empleado no tendrá derecho al seguro de desempleo.

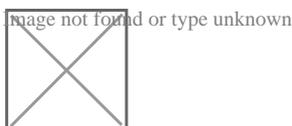


Foto: Jana Pessôa/Setas-MT

Perú

Las reformas de flexibilización laboral se implementan desde la década de 1990. Si

bien no se puede distinguir si la creación de empleo en estos años fue por las leyes o por el crecimiento económico, luego de 30 años, un [informe de CEPAL](#) concluye que:

- Luego de la reforma, la mayor cantidad de empleo formal generado fue temporal (duración determinada), pasando de 46,6% en 1998 a 70 % en 2009. Esto contribuyó a la precarización del empleo a través de:
 - Disuasión a la afiliación sindical que permite un mayor poder de negociación de los trabajadores: en Lima Metropolitana, la afiliación sindical de los asalariados pasó de 21,9% en 1990 a 4,8 % en 2009.
 - Mayor inseguridad laboral.
 - Menor inversión de las empresas en capacitación laboral que redundó en menor productividad.
 - Menor cobertura de los mecanismos de protección social, ya que se descontinúan los aportes a salud y pensiones.
- El salario real de empleados de empresas privadas formales pequeñas se mantuvo estancado luego de la reforma laboral y se observó un traslado de renta del factor trabajo al capital. Entre 1991 y 2010, las rentas de capital (utilidades empresariales) pasaron de 53% a 63 % del PIB, mientras que la participación de las rentas laborales en el PIB pasó del 30,1 % al 21 %.
- La tasa de informalidad no disminuyó y sigue siendo sumamente elevada, especialmente en los segmentos de micro y pequeña empresa.
- La reforma no mejoró la calidad del empleo, ya que la mayor parte de los ocupados continúa concentrada en segmentos precarios del mercado, como trabajo independiente no calificado, microempresa, trabajo familiar no remunerado y trabajo en el hogar

[LEER EL ARTICULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Hamartia

Fecha de creación

2021/12/06