

TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL

Flexibilización laboral: Análisis comparado de sus efectos en Argentina y Chile

Autor/es:

Delía, Rocío Magalí – LU: 1077717

Ortt, Macarena Emilia – LU: 1076512

Carrera:

Licenciatura en Economía

Tutor:

Dr. Chisari, Omar Osvaldo

Año: 2019

Fundación Universidad Argentina de la Empresa
Facultad de Ciencias Económicas

FUNDACIÓN
UADE

Resumen

La flexibilización del mercado de trabajo y sus efectos económicos y sociales, son un fenómeno que ha sido discutido por diversas disciplinas. Sin embargo, no está totalmente claro en la literatura a qué se alude cuando se habla de flexibilidad laboral. El objetivo de este trabajo consiste, por un lado, en esclarecer esta cuestión, proporcionando una cierta clasificación de determinadas formas en las que puede traducirse la flexibilización. Luego, teniendo en cuenta esta taxonomía, se busca analizar si existen ganancias en términos de producto y de bienestar de adoptar un mayor grado de flexibilidad en el ámbito laboral, y si se producen pérdidas en los mismos términos cuando el mercado de trabajo se vuelve más rígido. Para probar empíricamente estos fenómenos, se realizó una serie de simulaciones utilizando dos modelos de Equilibrio General, uno para el caso de Argentina y otro para Chile, por tratarse de casos relativamente distintos dentro de los mercados laborales de América Latina. Los resultados sugieren que los efectos de un mayor grado de flexibilidad no son indiferentes en relación al tipo de flexibilización que se tenga en cuenta.

Abstract

The flexibility of the labor market and its economic and social effects are a phenomenon that has been discussed by several disciplines. However, it is not entirely clear in the literature that it refers to when it comes to labor flexibility. The objective of this work is, on the one hand, to clarify this issue, providing a certain classification of certain ways in which flexibilization can be translated. Then, taking into account this taxonomy, it is sought to analyze if there are gains in terms of product and welfare to adopt a greater degree of flexibility in the workplace, and if losses occur in the same terms when the labor market becomes more rigid. To empirically test these phenomena, a series of simulations were carried out using two models of General Equilibrium, one for the case of Argentina and one for Chile, as they are relatively different cases within the labor markets of Latin America. The results suggest that the effects of a greater degree of flexibility are not indifferent in relation to the type of flexibility that is taken into account.

Índice

1. Introducción	4
2. Flexibilización y costos laborales	6
2.1 ¿Qué se entiende por flexibilización laboral?	6
2.2 ¿Qué se entiende por costos laborales?	7
2.3 ¿Cómo se toma a la flexibilidad laboral en el marco de esta investigación? .	8
3. La regulación laboral en Argentina y Chile	9
4. Argentina y Chile: Indicadores estructurales.....	12
5. Efectos de la flexibilización laboral: medición cuantitativa	18
5.1 Objetivos y metodología.....	18
5.2 Resultados de las simulaciones.....	20
6. Conclusiones.....	32
7. Bibliografía.....	34

1. Introducción

El concepto de *flexibilidad en el mercado laboral* ha generado debates y opiniones contrapuestas en relación con sus efectos económicos y de bienestar para los agentes involucrados, lo cual llevó a diversos autores a realizar estudios acerca de los costos y beneficios que puede generar una mayor flexibilización del mercado laboral. Uno de los principales factores determinantes del grado de flexibilidad del mercado laboral está dado por la regulación laboral e institucional establecida legalmente. La evidencia empírica demuestra que el funcionamiento de los mercados de trabajo depende del modo en que se forman y sancionan normas laborales, las características de su diseño, extensión de contenidos, etc. Otro determinante clave para la flexibilidad consiste en el factor tecnológico, entendido como la relación existente entre capital y trabajo.

Diversas investigaciones demuestran que Argentina y Chile poseen mercados laborales que pueden considerarse relativamente distintos dentro de las economías de América Latina (Alaimo, Bosch, Gualavisí y Villa, 2017; Bour y Susmel, 1992), en términos de normas e instituciones laborales. De acuerdo a estos trabajos, y a información extraída de las matrices de contabilidad social de ambos países, puede decirse que Argentina se reconoce como un país con una baja relación capital-trabajo, elevada injerencia sindical y baja flexibilidad laboral, que redundan en elevados costos laborales, mientras que Chile posee una estructura de capital-trabajo más elevada, una regulación laboral más laxa y un poder sindical mucho menor. Teniendo en cuenta estos factores, el objetivo de este trabajo consiste en analizar cuáles serían las ganancias en Argentina en términos de crecimiento económico, de tener el grado de flexibilización y los costos laborales de Chile. Adicionalmente, la hipótesis implícita en la sociedad cuando el mercado de trabajo está muy regulado, es que los costos derivados de una mayor flexibilidad laboral son muy elevados en particular para los sectores de menores ingresos. Este es otro supuesto que este trabajo intenta estimar y verificar: ¿efectivamente una mayor flexibilidad laboral perjudica a los deciles de menores ingresos o resulta que el crecimiento de la economía producto de la misma permite absorber una mayor mano de obra y el nivel de bienestar de dichos sectores aumenta?

A fin de comprobar estas hipótesis, se utilizarán dos Modelos de Equilibrio General Computado (MEGC) elaborados para Argentina y para Chile, respectivamente, los cuales

se alimentan de las matrices de contabilidad social (MCS) de ambos países construidas para el año 2015 (Chisari, Mastronardi, Oks & Vila Martínez, (2018); Chisari, Mastronardi y Vila Martínez (2018); Mastronardi, Vila Martínez, Capobianco, y Michelena, (2017).). Se realizarán diversas simulaciones en el marco del modelo para obtener una medida cuantitativa de los efectos que impone un mayor o menor grado de flexibilidad laboral en los agentes.

El presente trabajo esta organizado en cinco secciones. En la primer sección se define el concepto de costos laborales y su composición, y se discuten diversas definiciones de flexibilización laboral, tratando de encontrar puntos en común entre los diversos autores; adicionalmente, se concluye esta sección estableciendo como es entendida la flexibilidad laboral en el marco de esta investigación. En segundo lugar, se describen las principales regulaciones laborales que inciden de forma directa o indirecta en el grado de flexibilidad del mercado laboral, y se resumen, teniendo en cuenta dichas regulaciones, algunos de los resultados más relevantes encontrados en la literatura en relación al tema en cuestión. En la tercer sección, se presentan y evalúan ciertos indicadores estructurales y de los mercados laborales de las economías bajo análisis, que sirvan posteriormente para una mejor comprensión de los resultados cuantitativos. En cuarto lugar, se realiza una breve descripción de la metodología utilizada para el análisis empírico, y se presentan los resultados del mismo. Finalmente, se presentan las conclusiones del trabajo, y lineamientos para futuras investigaciones en el área.

2. Flexibilización y costos laborales

2.1 ¿Qué se entiende por flexibilización laboral?

El concepto de flexibilidad laboral no se encuentra definido de forma concreta por la literatura, dado que es un fenómeno muy diverso y que suscita debates entre los autores, debido a que abarca una amplia gama de factores que inciden en la condición de flexibilidad de un mercado laboral. Palacio y Álvarez (2004) establecen que la flexibilidad en el mercado de trabajo puede ser definida como la posibilidad o capacidad de realizar modificaciones en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en la producción, con bajas o casi nulas restricciones normativas.

Desde una perspectiva más empresarial, la flexibilización laboral se concibe como la eliminación de todas aquellas barreras que impiden que los mecanismos de mercado se encarguen automáticamente de asignar el factor trabajo en cuanto a salario y empleo. Flexibilizar el mercado de trabajo implicaría entonces flexibilizar la demanda y oferta de trabajadores, facilitando la contratación y despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal (De la Garza, 2000).

Sin embargo, como destaca Weller (2007), las empresas no suelen utilizar todas las medidas de flexibilidad laboral que tienen a su alcance, lo cual puede indicar que la flexibilidad extrema no es una situación deseable, ya que, por ejemplo, se reduciría la calidad del "matching" entre trabajadores y empleadores, y además se reducirían también los incentivos a la capacitación o formación de capital humano.

Adicionalmente, según Amadeo y Camargo (1993), la flexibilidad puede definirse como la capacidad del mercado de crear las condiciones para que la economía regrese a una posición de equilibrio óptimo después de un shock exógeno, donde la optimalidad se asocia generalmente a una situación de pleno empleo. En este sentido, un factor importante para evaluar la flexibilidad es el tiempo de ajuste ante un shock: si la estructura de capital humano y físico es tal que los costos de la relocalización del trabajo son altos, la reasignación se vuelve difícil y más largo es el período de ajuste, implicando una menor flexibilidad del mercado de trabajo.

Como podemos observar, enmarcar a la flexibilización laboral en una única definición es una tarea muy compleja, y establecer cuáles son los efectos que produce la misma en

términos económicos y de bienestar para los agentes involucrados es una cuestión aún más difícil y que suscita la mayor controversia. Sin embargo, como punto en común entre los diversos autores, puede decirse que el objetivo de la flexibilización debe ser el de facilitar una adaptación relativamente rápida del empleo y los salarios frente a shocks coyunturales o estructurales de la economía. Con relación a cuáles son los factores que inciden en la flexibilidad, las definiciones ofrecidas por Palacio y Álvarez (2004) y De la Garza (2000), hacen referencia implícitamente a las regulaciones laborales legales y/o institucionales (como las asociaciones sindicales, por ejemplo) que limitan los ajustes del empleo, salarios y funciones del factor trabajo. Podría decirse que, desde este punto de vista, la protección del trabajador a través de diversos mecanismos legales de protección laboral como las normativas de estabilidad laboral, salarios mínimos y representación vía sindicatos, es vista como un obstáculo que imposibilita el uso eficiente del trabajo. Por otro lado, Amadeo y Camargo (1993) proponen otro factor clave para la determinación de la flexibilidad de un mercado: la tecnología, comprendida como la relación existente entre el capital físico y humano.

2.2 ¿Qué se entiende por costos laborales?

Las regulaciones laborales generalmente se establecen para cumplir con una serie de objetivos sociales tales como ofrecer a los trabajadores una remuneración que les garantice un nivel de vida decente, proporcionarles seguros contra una serie de riesgos (pobreza en la vejez, discapacidad, entre otros) y generar desincentivos para que los empleadores recurran al despido sin una causa justificada (Alaimo, Bosch, Gualavisí y Villa, 2017). Estas disposiciones de los códigos laborales se traducen en una serie de instrumentos, que van desde el establecimiento de salarios mínimos hasta las contribuciones obligatorias a la seguridad social, y que en definitiva terminan impactando en el costo del trabajo asalariado.

El costo laboral puede definirse de forma general como el costo en que incurre el empleador por emplear recursos humanos o factor trabajo. Dicho de otro modo, implica el costo efectivo que debe asumir un empleador para establecer una relación legal asalariada con el trabajador. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los costos laborales se definen de forma más específica como la suma de los salarios brutos, las contribuciones a la seguridad social a cargo del empleador, pagadas ya

sea a las Administraciones Públicas o a los sistemas de pensiones y de salud privados, y los impuestos sobre la nómina.

A grandes rasgos, los costos laborales pueden dividirse en salariales y no salariales; los primeros son aquellos que comprenden a los salarios brutos y otras asignaciones o beneficios que integren la remuneración del trabajador, mientras que los no salariales abarcan a todos aquellos costos adicionales al salario que debe satisfacer el empleador para contratar factor trabajo. En relación con este último, pueden establecerse tres componentes principales del costo no salarial: (i) los beneficios adicionales obligatorios que un trabajador tiene derecho a percibir de acuerdo a la legislación laboral, tales como bonificaciones o vacaciones o licencias remuneradas, (ii) las contribuciones obligatorias para financiar la seguridad social y otros beneficios, y (iii) costos asociados al despido, como indemnizaciones y otros (Alaimo et al., 2017).

Por otro lado, Frenkel y Damill (1994) establecen que los determinantes del costo laboral pueden agruparse en tres grupos distintos: a) *exógenos*, que son aquellos elementos que no dependen del marco regulatorio del trabajo ni de decisiones de las partes involucradas, como por ejemplo, el número de días no laborables en el año y la tasa de mortalidad; b) *legislativos*, que conforman todos los factores generadores de costos que surgen de la normativa que regula las relaciones laborales; y c) *contingentes*, como aquellos eventos que participan en la generación de los costos laborales, pero que no pueden asociarse a valores ciertos, y que involucran en cierta medida decisiones de las partes involucradas en las transacciones en el mercado laboral, como las tasas de despido, las ausencias por enfermedad y el grado de cumplimiento de la legislación laboral.

2.3 ¿Cómo se toma a la flexibilidad laboral en el marco de esta investigación?

A modo de síntesis de la literatura analizada, y con el objetivo de definir de forma más específica que se entiende cuando se habla de una mayor flexibilidad laboral y como impacta la misma en los costos laborales de las empresas, en el marco de este trabajo entenderemos que el mercado laboral se vuelve más flexible cuando:

- 1) Se produce una disminución de las restricciones impuestas por la regulación laboral, sobre todo en términos de la protección legal contra el despido; esta desregulación impacta de forma directa sobre el costo del trabajo asalariado, y reduce la incertidumbre de los

empleadores en cuanto a la contratación, previendo menores costos futuros si decide terminar la relación legal asalariada.

2) Se vuelven menos restrictivas las condiciones impuestas por los grupos de presión sindical, en específico en términos de salario mínimo; de esta forma, el salario pasa a estar determinado en mayor medida por las condiciones del mercado, y no por factores exógenos, con lo cual pasaría a ser más sensible ante la tasa de desempleo.

3) Se produce un cambio en las condiciones tecnológicas o en la relación existente entre capital físico y humano, entendida como una mayor flexibilización horaria o de funciones, en la cual aumentaría el grado de sustitución entre capital y trabajo, dado que las empresas no necesitan mantener el mismo nivel de capital por trabajador.

3. La regulación laboral en Argentina y Chile

Como se dijo anteriormente, los marcos regulatorios de los mercados laborales tienen el objetivo de cumplir con ciertas pautas que se consideran socialmente deseables, pero sus disposiciones terminan impactando directa o indirectamente sobre el nivel de flexibilidad del mercado y en última instancia sobre los costos laborales de las empresas. Con el objetivo de reflejar de forma clara la incidencia de las regulaciones sobre el costo laboral, se realizó una división del marco laboral en diversas dimensiones, dentro de las cuales se pretende exponer resultados hallados literatura o trabajos empíricos que se hayan realizado en dichas áreas. Tales dimensiones son las siguientes: normativa sobre despidos, salarios mínimos, costos no salariales y legislación sobre sindicatos.

Normativa sobre despido. En la mayoría de los países, en caso de despido sin justa causa los empleados deben recibir el aviso de despido y el pago de la indemnización. Es decir que este costo contingente que conlleva una relación asalariada posee dos componentes: en primer lugar, los empleadores deben notificar al trabajador con un cierto número de días de antelación sobre su despido, y en caso de no cumplirse este período de notificación, deben pagar el equivalente de los días hábiles al empleado; en segundo lugar, los empleadores deben pagar un monto de indemnización como compensación por rescindir el contrato de trabajo. Generalmente, tanto el aviso de despido como el monto de la indemnización pueden variar de acuerdo con la antigüedad del trabajador. En el caso de

Argentina, el aviso de despido debe realizarse con treinta días hábiles de anticipación para los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad, y sesenta días hábiles para aquellos trabajadores con cinco años o más de servicio. En cuanto al monto de indemnización, este debe ser igual a la suma de un salario básico mensual por cada año de servicio (y cualquier fracción mayor a los tres meses), siendo el salario a percibir el más alto devengado en el último año. En el caso chileno, el preaviso debe realizarse dentro de los treinta días hábiles, sin distinción por la antigüedad del empleado, y en cuanto al monto indemnizatorio, la ley establece que se pague un sueldo base del último mes por cada año trabajado (o fracción superior a los seis meses). No obstante, el máximo de indemnización que la ley obliga a pagar en Chile es el equivalente a once años de servicio.

Con relación a los costos de ajuste que conlleva tener una regulación elevada en materia de despidos, Caballero, Cowan, Engel y Micco (2010) llevaron a cabo una estimación de los efectos de la seguridad laboral en una muestra de 60 países para un período de casi 20 años (1980 a 1998), y encontraron evidencia empírica de que en aquellos países que poseen una elevada protección legal contra el despido, se observa una velocidad de ajuste del empleo relativamente menor ante shocks coyunturales de la economía.

Salarios mínimos. Los salarios mínimos se establecen con el objetivo redistributivo de reducir la pobreza al proporcionar un ingreso mínimo a los trabajadores poco calificados, considerado como aquel necesario para adquirir una canasta de bienes y servicios básicos; adicionalmente, se cree que impedir que el nivel de salarios baje demasiado debería tener un efecto positivo sobre la productividad de los trabajadores y sobre la eficiencia al incrementar la oferta de trabajo de dichos grupos. Sin embargo, las regulaciones sobre salarios mínimos inciden de forma directa sobre los costos laborales de los empleadores ya que limitan la capacidad de los mismos de transferir al empleado otros costos o disposiciones legales que deban cubrir.

A su vez, como cierta evidencia empírica lo demuestra, los salarios mínimos pueden tener el efecto secundario de agregar rigideces al mercado laboral e incluso reducir el empleo formal (Maloney y Núñez 2004). Otra consecuencia que puede derivarse de la imposición de salarios mínimos determinados legalmente es que pueden reducir la demanda de trabajo y por ende el nivel de empleo en actividades u ocupaciones de salarios bajos, afectando en mayor medida a los trabajadores menos calificados o provenientes de sectores de bajos

ingresos, a los cuales se pretende proteger originalmente con la medida (Beccaria y Galín,1998).

En la investigación realizada por Alaimo et al., (2017) en donde llevan a cabo una documentación de los costos del trabajo asalariado en 20 países de América Latina y el Caribe, se construyó el indicador del *costo mínimo del trabajo asalariado*, que refleja el costo de pagarle a un trabajador el salario mínimo más todos los costos no salariales obligatorios (bonus, contribuciones obligatorias, etc) en relación con la productividad laboral promedio, que está dada por el PBI por trabajador. Los resultados de este indicador por país, arrojan para Argentina un costo total del 35% mientras que en Chile es del 20%. No obstante, al mirar la descomposición de dicho indicador, se observa que esta diferencia disminuye si se tiene en cuenta únicamente el peso del salario mínimo como porcentaje de la productividad media (Argentina 20% vs Chile 15%), lo cual indica que la divergencia en el índice proviene en mayor medida de los costos no salariales.

Costos no salariales. Tal como se expuso anteriormente, existen diversos componentes de los costos no salariales, dentro de los cuales destacan las bonificaciones extra, licencias remuneradas y las contribuciones obligatorias a la seguridad social. La bonificación salarial más común en los países es el aguinaldo; en Argentina este pago que equivale a un salario mensual extra y se divide en dos cuotas semestrales, mientras que Chile, por el contrario, es el único país de América Latina que omite este pago obligatorio. Las licencias o vacaciones remuneradas en ambos países abarcan un período de dos semanas.

De acuerdo al indicador del *costo no salarial promedio del trabajo asalariado*, construido por Alaimo et al., (2017), el cual busca capturar cuál es el costo adicional al salario establecido (como porcentaje de los salarios) que debe ser satisfecho por los trabajadores y empleadores para establecer una relación legal asalariada, Argentina se encuentra dentro de los países latinoamericanos que poseen los costos no salariales más elevados, de alrededor del 70% de los salarios, mientras que Chile se encuentra en el rango opuesto de países, con un costo no salarial menor del 40% de los salarios. Para ambos países, las contribuciones obligatorias conforman el componente principal de este costo, pero la gran divergencia en el valor del índice se debe, adicionalmente al pago del aguinaldo (Argentina 8% vs Chile 0%), a que en Argentina las contribuciones recaen proporcionalmente en mayor medida sobre los empleadores mientras que en Chile los trabajadores soportan la mayor

parte de este costo. Cabe destacar que Argentina posee en total (entre empleadores y empleados) la mayor proporción de contribuciones obligatorias como porcentaje del salario base de los 20 países bajo análisis.

Legislación sobre sindicatos. En lo que se refiere a esta materia, Chile es uno de los países que posee la normativa que menor poder monopólico le otorga a estas asociaciones, mientras que Argentina se encuentra en el extremo opuesto, al menos en cuanto a normas jurídicas que puedan introducir elementos de poder económico (Bour y Susmel, 1992). Esta dimensión se encuentra estrechamente relacionada con la normativa relativa al derecho de huelga y a la negociación colectiva. En cuanto a la primera, la normativa chilena admite el reemplazo de trabajadores durante el conflicto, dado que el contrato de trabajo se considera suspendido mientras dure el mismo; en cambio, esta situación no se corrobora en Argentina. En cuanto a la legislación sobre negociación colectiva de salarios, en Argentina se privilegia el convenio por rama de actividad mientras que en Chile se admite la negociación a nivel de empresa. Estas dos características hacen que las asociaciones gremiales en Argentina tengan mayor poder en la toma de decisiones y mecanismos de presión más efectivos.

Teniendo en cuenta estas diversas normativas laborales y los resultados hallados en la literatura con relación a cada una de ellas, puede decirse que los mercados laborales de Argentina y Chile son significativamente distintos en cuanto a las exigencias de las regulaciones laborales y del poder de decisión de las instituciones sindicales, lo cual redundaría en que el mercado laboral argentino sea considerado menos flexible que el mercado laboral chileno.

4. Argentina y Chile: Indicadores estructurales

En la elaboración de políticas macroeconómicas ya sean de corto o largo plazo, las características estructurales de la economía, así como el ambiente político-social en el que se formulan y ponen en práctica las políticas, son fundamentales. La dinámica del ajuste tanto macro como microeconómico ante cualquier tipo de cambio que se produzca en las reglas de juego, dependerá invariablemente de las características estructurales de la economía en condiciones iniciales. Es en este sentido que cobra importancia la identificación de las características macroeconómicas de los países bajo estudio en este

trabajo, dado que los efectos o conclusiones que puedan derivarse de un mismo shock pueden ser sustancialmente distintas al partir de dos contextos o condiciones estructurales diferentes. Comparar los efectos de una determinada política entre dos países implica un ejercicio de este tipo, dado que las condiciones iniciales de ambos nunca serán idénticas.

Por ende, en esta sección mostraremos y analizaremos algunos indicadores estructurales de las economías de Argentina y Chile, relacionados con el mercado laboral y con cuestiones concomitantes con la distribución del ingreso, que son relevantes para propósito de nuestra investigación y que servirán para enmarcar las condiciones iniciales de las que parten ambos países. Debido a que los modelo empleados para realizar las simulaciones para ambos países están constituidos a partir de una matriz de contabilidad social (MCS) construída con datos del año 2015, utilizadas a partir de los trabajos realizados por Chisari, Mastronardi, Oks & Vila Martínez, (2018) y Chisari, Mastronardi y Vila Martínez (2018), respectivamente, los indicadores que mostraremos también corresponden a dicho año, para mantener una línea consistente con el modelo empírico utilizado.

Cuadro 1: Indicadores estructurales de Argentina y Chile (2015)

Indicadores	Argentina	Chile
<i>Masa salarial/ PBI</i>	43,2	38,6
<i>Hogares: Ingreso laboral/ Ingreso total</i>	Hogar 1: 29,3% Hogar 2: 39,8% Hogar 3: 41,1% Hogar 4: 46,8% Hogar 5: 33,6%	Hogar 1: 34,7% Hogar 2: 42% Hogar 3: 40,8% Hogar 4: 39,5% Hogar 5: 33,6%
<i>Sectores: Trabajo/ Valor Agregado</i>	Agricultura y ganadería: 28% Industria: 38% Construcción: 61% Administración pública: 100% Comunicación: 16% Comercio: 63% Resto de servicios: 38%	Agricultura y ganadería: 27,8% Industria: 31,8% Construcción: 53,6% Administración pública: 75,7% Comunicación: 33,4% Comercio: 46,5% Resto de servicios: 44,2%
<i>Costo laboral/ Salarios</i>	34,6%	22,6%
<i>Índice de Gini</i>	41,9	47,7

Fuente: datos extraídos del Banco Mundial; CEPAL; Chisari, Mastronardi, Oks & Vila Martínez, (2018); Chisari, Mastronardi y Vila Martínez (2018).

Indicadores del mercado laboral

En primer lugar, el cociente de la **masa salarial sobre el producto o el ingreso total** representa uno de los vértices de lo que se conoce en la literatura económica como *distribución funcional del ingreso*, la cual denota como se distribuyen los ingresos generados en el proceso productivo entre el capital y el trabajo. La desigualdad en la apropiación de dichos ingresos es una característica histórica de las economías de Latinoamérica, pero desde mediados de la década de 2000, se observa una mejoría en la distribución funcional del ingreso, con el crecimiento de la participación de la masa salarial en el ingreso total para varios países de la región (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2018). De acuerdo a este informe realizado por la CEPAL para el año 2015, Argentina cuenta con una participación de la masa salarial en el ingreso total (PBI a precios de mercado) que es 4,5 puntos porcentuales mayor que la participación de la misma en Chile, lo cual implica que los trabajadores asalariados argentinos se llevan relativamente una mayor parte de los ingresos producidos al año en el proceso productivo que los trabajadores chilenos. No obstante, más allá de las diferencias porcentuales entre los países en un año específico, la evolución de la participación de la masa salarial está muy relacionada con el ciclo económico y con factores estructurales, tanto sociales como políticos. Con la crisis de principios del siglo XXI que afectó en mayor o menor medida a toda la región, la masa salarial cayó significativamente en la mayoría de los países, dado que se redujeron tanto el nivel de los sueldos como la cantidad de trabajadores asalariados. Tal como se menciona en el informe citado, recién a mediados de la primera década del 2000 (2004-2005) el crecimiento económico conjunto de la región se relacionó con un aumento en la participación de la masa salarial, proceso que continuó hasta el 2014-2015, cuando se registraron las menores tasas de desempleo y pobreza. Es importante tener en cuenta que Latinoamérica cuenta como región con una elevada tasa de informalidad laboral y de trabajadores ocupados no asalariados, por lo que es fundamental tener en cuenta a los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, que también corresponden a la retribución al trabajo como un todo.

Con relación a la *distribución personal del ingreso*, el indicador o ratio de **ingreso laboral/ingreso total** refleja cual es la participación que poseen las remuneraciones al trabajo en el ingreso total de los hogares, lo cual es de suma importancia a la hora de evaluar el impacto de políticas que redistribuyan el ingreso a favor o en contra de los asalariados. Tal como explicaremos más adelante, el modelo que utilizaremos para hacer

las simulaciones contempla cinco hogares o quintiles que son distribuidos por su nivel de ingreso. Los datos extraídos de las matrices de contabilidad social mencionadas, y que se muestran a través de los siguientes cuadros reflejan que, para el caso de Argentina, la participación del ingreso laboral aumenta a medida que lo hacen los ingresos totales de los hogares, hasta llegar al hogar más rico, donde dicha participación cae drásticamente, dado que este hogar cuenta con una participación preponderante de los ingresos por capital (60,9% aprox). La razón por la cual, al contrario de lo que se esperaría, la participación del trabajo no es tan importante en los dos quintiles más bajos es que estos cuenta con una proporción de ingresos por transferencias del gobierno, siendo la del primer quintil del 29% y la del segundo del 23,8%. A partir del tercer quintil estas transferencias se reducen en gran medida, lo cual provoca que el trabajo y el capital cobren mayor importancia en la distribución. Por otro lado, en el caso de Chile se observa que la mayor participación del trabajo se encuentra concentrada al comienzo de la escala, y que, para los hogares de menores ingresos, este ingreso es más importante en relación a los hogares de Argentina. Esto sucede dado que Chile posee una estructura de transferencias del gobierno más uniforme a lo largo de toda la escala, con un promedio de participación del 15,5%, y no está tan concentrada en el primer quintil como el caso argentino. Los ingresos por capital también conforman los ingresos preponderantes en el hogar más rico, y las transferencias son muy bajas, del orden del 6%.

Cuadro 2: Composición de los ingresos por hogares

ARGENTINA	H1	H2	H3	H4	H5
Ingresos					
Trabajo	29,3%	39,8%	41,1%	46,8%	33,6%
Capital	41,7%	36,5%	44,7%	42,4%	60,9%
Transferencias	29,0%	23,8%	14,1%	10,8%	5,6%

CHILE	H1	H2	H3	H4	H5
Ingresos					
Trabajo	34,7%	42,0%	40,8%	39,5%	33,6%
Capital	48,8%	40,7%	43,5%	48,1%	60,4%
Transferencias	16,5%	17,3%	15,7%	12,5%	6,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos extraídos de Chisari, Mastronardi, Oks & Vila Martínez, (2018) y Chisari, Mastronardi y Vila Martínez (2018).

Otro indicador que es interesante analizar es el **peso que tiene el trabajo asalariado en el valor agregado total** de los sectores productivos del país, dado que el impacto de un

shock sobre el trabajo afectará en mayor medida en aquellos sectores que poseen una participación elevada del trabajo en relación al capital. La MCS que utilizamos para obtener estos indicadores consta de 34 sectores productivos tanto para Chile como para Argentina. Dentro de esos sectores, Argentina cuenta con una participación del trabajo asalariado más elevada en prácticamente todos los sectores tomados en consideración (sector primario (agricultura), sector industrial y de construcción, administración pública y sector comercial y de servicios) con excepción del sector terciario, específicamente en comunicación y servicios. Los sectores donde se presentan las mayores divergencias son: en primer lugar, la administración pública, donde si bien por sus características propias este sector es muy intensivo en trabajo, en Argentina se lleva el 100% del valor agregado, mientras que en Chile aporta un 75% del mismo; en segundo lugar, el sector de comunicaciones resulta tener una intensidad laboral mucho más elevada en Chile, llevándose el trabajo un 17,4% más del valor agregado que en Argentina.

Para reflejar el **costo laboral promedio en proporción a los salarios** que recae sobre los empleadores, se utiliza como proxy a la *cuña fiscal*, que es una medida de la diferencia entre el costo total para el empleador y el salario neto que le queda al empleado. La cuña fiscal aquí presentada surge de un informe realizado en conjunto entre la OCDE y el BID para el año 2016, y está calculada como la suma de los impuestos a la renta, todas las contribuciones obligatorias a la seguridad social (pagada por empleadores y por trabajadores, tanto en el sector privado como público), menos los beneficios otorgados en efectivo, expresados como porcentaje del costo laboral total. Este indicador refleja que en Argentina la diferencia entre el costo laboral total para el empleador y el salario neto del empleado alcanza el 34,6%, un 53% más en términos relativos que la diferencia que se observa en Chile, con un 22,6%. De acuerdo a este informe, Argentina es el país que presenta la cuña fiscal más elevada de los países de América Latina. No obstante, es importante destacar que el peso de las contribuciones a la seguridad social entre empleado y empleador difiere sustancialmente entre ambos países, representando en Argentina un 21,2% de los costos para el empleador contra un 13,4% para el empleado, mientras que en Chile las contribuciones recaen en un 18,2% sobre el trabajador contra un 4,4% sobre el empleador.

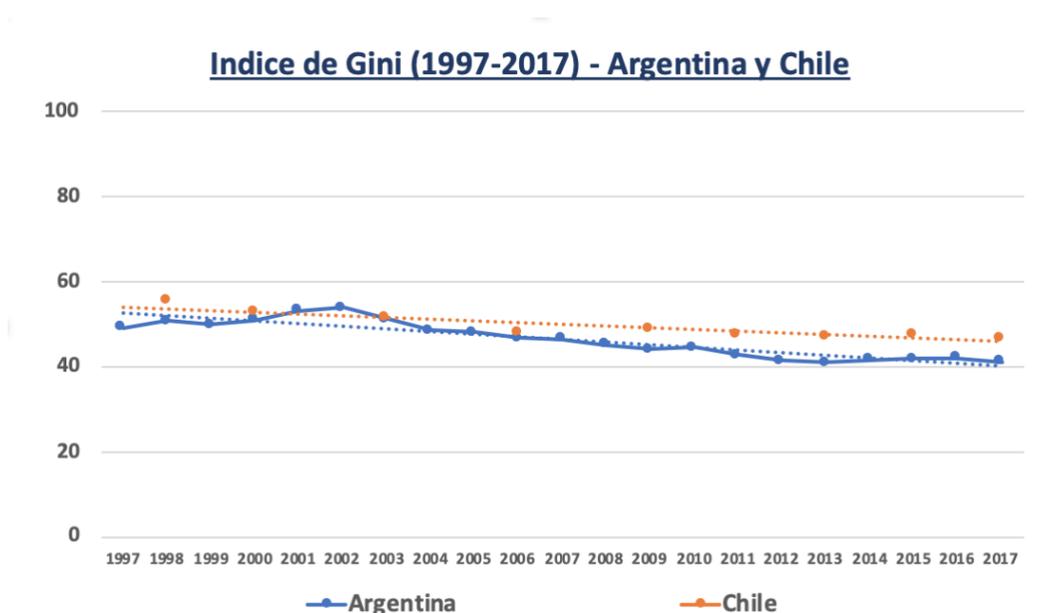
Distribución del ingreso

Hasta el momento en el análisis de los indicadores se han tenido en cuenta únicamente cuestiones asignativas, pero dado que el objetivo de esta investigación también consiste en analizar el impacto de una flexibilización laboral en términos de bienestar para las familias, es importante analizar cómo es la situación en ambos países en términos distributivos. Para ello, uno de los indicadores usualmente utilizados para medir la desigualdad en la distribución del ingreso por persona es el índice de Gini, el cual refleja hasta qué punto la distribución del ingreso dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Este indicador también está considerado dentro del Modelo de Equilibrio General utilizado en este trabajo, para medir si el impacto de un determinado shock aumenta o disminuye la desigualdad en la sociedad.

El índice de Gini es comparativamente más elevado en Chile, indicando que la desigualdad del ingreso es mayor en dicho país. Uno de los factores claves para entender esta desigualdad consiste en la concentración de la riqueza en general, pero más específicamente aún, la estructura de propiedad de los activos físicos y financieros. Un estudio realizado por la CEPAL en base a datos del Banco Mundial encontró evidencia de que en Chile la desigualdad en la distribución de la riqueza es aún mayor que la desigualdad medida solo por ingresos. Para el año 2017, mientras que el 50% de los hogares con menores ingresos tenía solo un 2,1% de la riqueza neta del país, el 10% más rico concentraba un 66,5% y el 1% más rico el 26,5%. Dentro de esta riqueza, la desigualdad es más intensa en la propiedad de activos financieros que activos físicos.

No obstante, hacer un análisis de este indicador de forma estática no proporciona información relevante, sino que resulta más interesante analizar su evolución en el tiempo, para observar si a pesar del crecimiento que han experimentado las economías en término de producto, las políticas públicas se han dirigido de alguna forma a reducir la desigualdad en la apropiación de esta riqueza. Como se observa en el siguiente gráfico, la desigualdad de acuerdo al índice de Gini en los últimos 20 años ha sido siempre superior en Chile en comparación con Argentina, y no ha presentado variaciones sustancialmente significativas, a excepción de los años 2001 y 2002 donde la desigualdad aumentó como resultado de la crisis económica en Argentina. A pesar de esto, la tendencia es decreciente en ambos países, aunque a una tasa levemente superior en Argentina.

Gráfico 1: Evolución del índice de Gini – Argentina y Chile



Fuente: elaboración propia en base al índice de Gini del Banco Mundial

5. Efectos de la flexibilización laboral: medición cuantitativa

5.1 Objetivos y metodología

5.1.1 Modelo de Equilibrio General Computado (MEGC)

Para poder evaluar de forma empírica si la flexibilización laboral entendida en las diversas formas planteadas anteriormente tiene efectos positivos tanto en términos de crecimiento económico como de mejoras en el bienestar de la sociedad, utilizamos dos Modelos de Equilibrio General Computado (MEGC) calibrados para las economías de Argentina y Chile, respectivamente.

Un MEGC consiste en una representación numérica de las condiciones de equilibrio agregado de una economía, y de cada uno de los mercados en los cuales intervienen productores y consumidores, cuyos comportamientos están establecidos mediante funciones de producción y utilidad, respectivamente, las cuales dependen de los precios relativos. Un Modelo de Equilibrio General busca, entre sus diversos objetivos, describir el flujo circular de toda la economía en forma desagregada y esto nos permite poder estudiar los distintos problemas planteados en el trabajo y evaluar su impacto en forma separada.

El modelo se alimenta con la Matriz de Contabilidad Social (MCS), la cual refleja mediante un cuadro de doble entrada, todos los flujos de ingresos y gastos reales de los agentes agregados considerados en el modelo.

La MCS utilizada en estos modelos es una extensión de la Matriz Insumo-Producto (MIP), y no es puramente walrasiana, dado que además de mostrar la estructura de producción, incluye datos sobre la distribución del ingreso, presenta la incorporación del valor agregado por los factores de la producción, la distribución de los propietarios de esos factores y la forma en que estos últimos destinan su ingreso a la adquisición de bienes y servicios. Por último, permite observar la estructura de la demanda de las instituciones.

La matriz para ambos países consta de 34 sectores productivos. Además, la MCS cuenta con 5 hogares distribuidos según su nivel de ingreso y dos cuentas que representan al gobierno y al resto del mundo. La información utilizada para la construcción de estas matrices corresponde a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGHo) en el caso de Argentina, y a la VII Encuesta de Presupuestos Familiares del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el caso de Chile.

5.1.2 GAMS: Simulaciones

El modelo de equilibrio general utilizado se desarrolla en el programa GAMS (*General Algebraic Modeling System*) a través de la plataforma MPSGE (*Mathematical Programming System for General Equilibrium*). Tanto el modelo como el programa utilizados son flexibles como para permitir variantes y modificaciones en su estructura para estudiar la sensibilidad de la economía representada a diversos parámetros de forma relativamente sencilla y rápida.

El modelo base está formado por diversas funciones de comportamiento que representan a los agentes económicos y la MCS, junto con información adicional necesaria que no se encuentra en la misma (como información sobre elasticidades de sustitución y transformación), conforman la base de datos de la cual se alimenta el mismo. Luego, una vez establecida esta estructura funcional, el modelo se calibra en función de valores o parámetros utilizados como benchmark, y de esta forma se obtiene un equilibrio inicial (o “empírico”), conformado por la trayectoria de una cierta cantidad de variables, que luego sirve como punto de referencia para las simulaciones. Justamente, la metodología utilizada

para analizar las hipótesis planteadas en la investigación, consiste en realizar simulaciones dentro del MEGC, cambiando valores de parámetros o alguna forma funcional del modelo, que alteren las trayectorias iniciales obtenidas, y comparar el nuevo equilibrio que se obtiene al realizar la simulación con el equilibrio inicial. A estas simulaciones se las llama también “ejercicios contrafácticos”, por su carácter experimental (Chisari, Maquieyra y Miller, 2012).

El modelo a su vez contiene en su programación una serie de indicadores macroeconómicos, tanto generales como sectoriales, y también indicadores de bienestar de los agentes económicos considerados en el mismo. De esta forma, una vez ejecutadas las simulaciones y obtenidas las nuevas trayectorias de las variables calculadas en el modelo, se realiza una comparación entre las trayectorias base y simulada de tales indicadores, obteniendo una variación porcentual. Esta divergencia en términos porcentuales entre ambas trayectorias a lo largo del período de tiempo analizado en el modelo (10 años) es lo que se analiza en este trabajo, dado que dicha variación es lo que marca el impacto que tiene una determinada política o shock en la trayectoria o evolución de una variable económica.

5.2 Resultados de las simulaciones

Se realizaron tres simulaciones distintas con el objetivo de analizar el efecto de una mayor (menor) flexibilización laboral en las economías de Argentina y Chile, en base a la taxonomía planteada al finalizar la segunda sección, donde se determinó que una mayor flexibilidad laboral puede ser entendida como: 1) una menor presión de las regulaciones laborales en términos de normativa de despido, 2) una menor restricción impuesta por grupos de presión en el ajuste salarial, ya sea en relación a las exigencias de salarios mínimos o a la periodicidad de la indexación salarial, y 3) como un cambio en las condiciones tecnológicas, donde se ve alterado el grado de sustitución entre los factores productivos.

Como se estableció anteriormente, el proceso de ajuste de la economía ante un determinado shock puede verse afectado por las características iniciales, así como también por la naturaleza de otras políticas que se apliquen en simultáneo. Dado el objetivo de determinar los efectos específicos de una mayor flexibilidad laboral entendida en las

diversas formas planteadas en esta investigación, se asume que la implementación de cada política de flexibilización se realiza por separado, dejando constantes el resto de las medidas.

Adicionalmente, se analizó un período de diez años posteriores al momento en que se implementa una determinada política, y se subdividió dicho período en tres momentos para reflejar el impacto del shock en el corto (un año), mediano (cinco años) y largo plazo (diez años). Finalmente, para presentar los resultados de las simulaciones en forma ordenada y analizarlos de forma más desagregada, se realizó una categorización de los indicadores en: indicadores macroeconómicos, de bienestar y de nivel de producción sectorial en términos de valor agregado.

5.2.1 Simulación 1: Impuestos laborales

Con el propósito de evaluar el impacto de una menor (mayor) protección legal contra el despido, la cual tiene el efecto de reducir (aumentar) de forma directa el costo del trabajo asalariado a través de las provisiones constituidas para el caso de que el empleador decida finalizar la relación laboral asalariada, se simuló en el modelo una reducción de los impuestos directos al trabajo en el caso de Argentina y un aumento de los mismos en el caso de Chile. La magnitud de esta reducción (aumento) se determinó en un 10%. Los valores presentados en el subsiguiente cuadro reflejan las variaciones porcentuales (%) en relación a las trayectorias base de cada indicador como resultado del shock:

<i>Cuadro 3. Impuestos laborales: diferencias % de los indicadores con respecto a su trayectoria base</i>						
INDICADORES	ARGENTINA (↓)			CHILE (↑)		
	Año 1	Año 5	Año 10	Año 1	Año 5	Año 10
<i>MACROECONÓMICOS:</i>						
PBI	0.79	0.70	0.84	-0.58	-0.5	-0.59
INVERSIÓN/PBI	0.02	0.02	0.02	-0.01	-0.01	-0.01
RECAUDACIÓN/PBI	0.16	0.16	0.17	-0.11	-0.11	-0.11
DÉFICIT/PBI	-0.47	-0.47	-0.47	0.39	0.39	0.39
TASA DE DESEMPLEO	-1.70	-1.28	-1.29	1.41	1.1	1.11
IPC	0.02	0.00	-0.02	0.26	0.23	0.26
<i>BIENESTAR:</i>						
QUINTIL 1	0.72	0.63	0.75	-0.53	-0.47	-0.54

QUINTIL 2	0.82	0.73	0.86	-0.73	-0.68	-0.77
QUINTIL 3	0.90	0.82	0.94	-0.75	-0.7	-0.79
QUINTIL 4	1.04	0.98	1.13	-0.79	-0.75	-0.84
QUINTIL 5	1.08	1.01	1.17	-0.77	-0.71	-0.81
GINI	0.10	0.10	0.10	-0.13	-0.11	-0.11
NIVEL DE ACTIVIDAD SECTORIAL:						
PRIMARIO	0.39	0.38	0.56	-0.69	-0.67	-0.83
SECUNDARIO	1.34	1.20	1.38	-1.49	-1.33	-1.48
TERCIARIO	0.69	0.60	0.71	-0.39	-0.31	-0.36

Fuente: elaboración propia

Argentina: reducción de impuestos laborales

El efecto inmediato de una reducción en los impuestos laborales provocada por la disminución de los costos de despido, es una reducción del costo de contratar trabajo. Esta caída en el costo del factor trabajo tiene dos efectos: en primer lugar, disminuye el costo para el empleador en caso de querer finalizar la relación asalariada con un empleado, lo cual hace que implícitamente se reduzcan los costos del plantel actualmente contratado; en segundo lugar, menores costos de despido conllevan para el empleador una reducción en la incertidumbre a futuro en relación a la contratación de nuevos trabajadores, por comparación a una protección legal contra el despido muy elevada.

Evolución de los indicadores:

- Estos efectos combinados tienen el efecto, como se dijo, de reducir el costo relativo de contratar nuevos trabajadores, lo cual se refleja directamente en una reducción de la *tasa de desempleo*, como se observa en el Cuadro 3. El impacto de este shock en el empleo es más elevado en el corto plazo, pero se mantiene a lo largo del tiempo. Como consecuencia directa del aumento en el nivel de empleo, la *producción* (PBI) crece de forma sostenida en el tiempo.
- En cuanto a los indicadores de *nivel de actividad por sector productivo*, en Argentina se verifica que todos los sectores se ven beneficiados por una reducción de los impuestos laborales y se produce un aumento en el nivel de producción en todos ellos. Si bien estos indicadores reflejan valor agregado y no cantidades, como el *índice de precios* prácticamente no varía y hasta disminuye a largo plazo, es posible afirmar que el aumento significativo en el valor agregado es en término de cantidades. A su vez, este impacto se da en menor medida en el sector primario,

dado que es el que menos utiliza factor trabajo, mientras que el más beneficiado es el sector industrial.

- En cuanto a los efectos fiscales de esta medida, a pesar de la reducción en la presión impositiva, dada la disminución de los impuestos laborales, la *recaudación* a nivel general aumenta por el crecimiento de la producción. Además, teniendo en cuenta que la administración pública es muy intensiva en trabajo, esto tiene el efecto de reducir el gasto público en salarios, lo cual combinado con el aumento de la recaudación redonda en una disminución del *déficit fiscal en terminos de producto*.
- En relación a los *indicadores de bienestar*, en el caso de Argentina, una disminución de los impuestos laborales y un aumento del nivel de empleo impacta positivamente en todos los hogares, pero en mayor medida en el quintil 4, que es el que posee la mayor participación de ingresos laborales en el ingreso total, y en el quintil 5, dado que se asume que los hogares más ricos son los que contratan trabajo para producir, con lo cuál es lógico que una reducción en el costo laboral aumente su nivel de bienestar.
- Se observa un deterioro en el *índice de Gini* que se mantiene a largo plazo, lo cual indica que esta medida impacta de forma negativa en la distribución del ingreso, haciendola más desigual, dado que los hogares que más se benefician por la medida son los de mayores ingresos.

Chile: aumento de impuestos laborales

En este caso, un aumento en los impuestos al trabajo como consecuencia de mayores costos de despido tiene también los dos efectos antes mencionados pero en el sentido inverso: aumenta en primer lugar el costo de los trabajadores contratados actualmente a través de mayores provisiones por despido, y a su vez aumenta la incertidumbre para el empleador de contratar nuevos trabajadores, dada la mayor dificultad para despedir eventualmente.

Evolución de los indicadores:

- Como consecuencia de esta medida que encarece en terminos relativos la utilización del factor trabajo, se observa un crecimiento en la *tasa de desempleo*, cuya tasa de aumento es mayor en el corto plazo y luego decae ligeramente a largo plazo.

- A su vez, la caída en el nivel de empleo conlleva que la *producción* también decaiga de forma sostenida en el tiempo, y la menor oferta también produce un crecimiento del *nivel general de precios* de la economía.
- En términos de *producción por nivel de actividad*, en el caso de Chile se produce el mismo efecto que en Argentina pero en el sentido contrario, viéndose todos los sectores productivos afectados por el incremento en las cargas laborales. Nuevamente el sector donde el impacto es más pronunciado es el sector industrial, seguido por el sector primario y en tercer lugar el sector de servicios.
- En cuanto a los efectos fiscales de la medida, a pesar de haberse incrementado la presión impositiva, la *recaudación* general disminuye como resultado de la caída en el nivel de producto. Además, el mayor costo de contratar trabajo implica un mayor gasto público en términos de empleo público, lo cual también termina impactando en las cuentas públicas del gobierno, aumentando el *déficit fiscal*.
- En términos de los *indicadores de bienestar* de los hogares, un aumento de los costos laborales reduce de forma generalizada el nivel de bienestar de los hogares. Sin embargo, dado que, como se analizó anteriormente, la participación de los ingresos laborales en el ingreso total en Chile se encuentra distribuida de forma más homogénea a lo largo de toda la escala de ingresos, la reducción en el bienestar es más pareja entre quintiles de ingreso, aunque al igual que en Argentina, impacta en mayor medida en los hogares más ricos.
- Finalmente, se observa una mejora en el *índice de Gini*, indicando que la distribución del ingreso se vuelve más igualitaria, a pesar de que todos los hogares se encuentran peor en términos de bienestar como consecuencia de una mayor presión tributaria sobre el trabajo asalariado, dado que los hogares más ricos son los más perjudicados por esta medida.

5.2.2 Simulación 2: Ajuste salarial por desempleo

Cuando se reduce la injerencia de factores exógenos en el ajuste salarial, como pueden ser las exigencias sobre el mantenimiento de determinados salarios mínimos establecidos por las presiones sindicales o una elevada periodicidad en las paritarias salariales, el salario pasa a estar determinado en mayor medida por las condiciones del mercado laboral, que se reflejan a través de la tasa de desempleo de la economía. Para evaluar como impacta que el salario se determine en mayor medida por las reglas de mercado, lo que se realizó

fue, para el caso de Argentina, un ajuste en la fórmula establecida en el modelo para la determinación del salario real por la tasa de desempleo, multiplicando la fórmula mediante la cual se determina el salario real por el factor $(1 - \text{Tasa de desempleo})$. De este modo, cuando la tasa de desempleo aumenta, el salario real cae y se produce un ajuste automático en el mercado de trabajo. Las variaciones porcentuales en las trayectorias de los indicadores con respecto a su trayectoria base, se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Ajuste salarial: diferencias % de los indicadores con respecto a su trayectoria base						
INDICADORES	ARGENTINA			CHILE		
	Año 1	Año 5	Año 10	Año 1	Año 5	Año 10
MACROECONÓMICOS:						
PBI	1.36	1.74	2.04	-1.77	-1.83	-1.67
INVERSIÓN/PBI	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
RECAUDACIÓN/PBI	0.01	0.01	0.01	-0.01	-0.01	-0.01
DÉFICIT/PBI	0.00	0.03	0.06	0.01	0.01	0.01
TASA DE DESEMPLEO	-3.11	-3.17	-2.75	4.36	4.18	3.49
IPC	0.02	0.01	0.02	0.60	0.59	0.57
BIENESTAR:						
QUINTIL 1	1.33	1.69	1.97	-1.43	-1.46	-1.30
QUINTIL 2	1.31	1.66	1.93	-1.50	-1.54	-1.37
QUINTIL 3	1.22	1.53	1.76	-1.45	-1.47	-1.30
QUINTIL 4	1.27	1.61	1.87	-1.40	-1.41	-1.25
QUINTIL 5	1.40	1.77	2.06	-1.74	-1.79	-1.62
GINI	-0.05	-0.25	-0.51	-0.27	-0.25	-0.20
NIVEL DE ACTIVIDAD SECTORIAL:						
PRIMARIO	0.84	1.38	2.04	-1.64	-1.72	-1.67
SECUNDARIO	2.01	2.35	2.44	-3.73	-3.85	-3.55
TERCIARIO	1.27	1.62	1.91	-1.50	-1.54	-1.38

Fuente: elaboración propia

Argentina: salario real ajustado por desempleo

Cuando el salario pasa de estar determinado en gran medida por factores exógenos a definirse en relación a las condiciones del mercado laboral, se vuelve más sensible a la tasa de desempleo de la economía, la cual refleja la situación del mercado de trabajo.

Evolución de los indicadores:

- Dado que el modelo base admite inicialmente una cierta tasa de desempleo, al ajustar el salario por el factor $(1 - \text{Tasa de desempleo})$, el salario real se reduce, lo cual hace aumentar la demanda de trabajo y por ende el nivel de empleo. Esto se observa en el Cuadro 4 a través de una fuerte reducción de la *tasa de desempleo* a corto plazo, aunque a una tasa decreciente a lo largo del tiempo, lo cual es consistente dado que si el salario real se ajusta por el desempleo, y este se va reduciendo en el tiempo, estos ajustes se vuelven cada vez menores porque el mercado de trabajo se encuentra cada vez más cerca de su nivel de pleno empleo.
- Como consecuencia directa, el *producto* también aumenta en el corto y largo plazo, pero a una tasa decreciente porque el empleo también se incrementa de forma decreciente en el tiempo.
- En cuanto a los *indicadores de actividad sectorial*, vuelve a repetirse el resultado de la simulación anterior, siendo el sector secundario el más afectado por la medida en ambos países. Esto daría la pauta, a priori, de que el sector industrial es en general el sector más sensible ante cambios o políticas que afecten a las condiciones del mercado de trabajo.
- La *recaudación* en términos de producto aumenta pero a un ritmo menor que el aumento en el producto, resultando en una muy leve variación del indicador Recaudación/PBI. Por el aumento en el nivel de empleo, el gasto público en empleo público va a estar aumentando, y esto podría estar explicando el incremento en el *déficit fiscal*, asumiendo que el aumento en el gasto público por este concepto sea mayor que el incremento en la recaudación.
- En cuanto al *bienestar de los hogares*, en el caso de Argentina se observa que el nivel de bienestar general aumenta a una tasa decreciente a largo plazo, siendo más intenso este efecto en el último quintil de ingreso, que son los hogares que contratan trabajo para producir. Esto indica que aunque los hogares deban en principio aceptar una reducción de su salario real, en general el bienestar aumenta dado que muchas familias estarían siendo empleadas.
- Se produce una mejora en el índice de Gini y la distribución del ingreso se estaría volviendo más igualitaria como producto de la medida.

Chile: salario real ajustado por factores exógenos

En el caso de Chile, por el contrario, el punto de partida es una situación en donde el salario real ya se estaba ajustando por las condiciones del mercado de trabajo. Por ende, el ejercicio realizado consistió en eliminar el ajuste por la tasa de desempleo y analizar que sucede cuando la regla de ajuste salarial “abandona” las reglas de mercado y se vuelve más inflexible por una mayor presión de factores exógenos a las condiciones del mercado laboral sobre el mantenimiento de un determinado nivel de salario.

Evolución de los indicadores:

- El efecto inmediato que se observa a partir del Cuadro 4 es un incremento muy pronunciado en la *tasa de desempleo* en el corto plazo pero que va decreciendo lentamente en el tiempo. Este resultado es consecuencia del aumento en el salario real que hace que las empresas reduzcan la demanda de trabajo, y por ende el nivel de empleo.
- A su vez, este resultado en terminos de empleo va aparejado de una caída pronunciada en el *nivel de producto*, empujado en mayor medida por un fuerte deterioro del nivel de producción industrial en terminos de cantidades, dado que se esta en un contexto donde el *nivel de precios* de la economía está aumentando.
- En cuanto a los resultados fiscales provocados por la medida, la *recaudación* en términos de producto empeora, lo cual tambien es consistente con el deterioro de las cuentas fiscales (mayor déficit).
- En términos de los *indicadores de bienestar*, se produce una reducción generalizada en el bienestar de los hogares, lo cual estaría indicando, que la ganancia en términos de salario real producto del incremento en la injerencia gremial, no alcanza a compensar la pérdida de bienestar producto de que la tasa de desempleo aumenta drásticamente, indicando que muchas familias pierden su empleo.
- Lo notable es que el índice de Gini se reduce ante esta situación, indicando una distribución del ingreso más igualitaria, pero en un contexto donde todos los individuos son “menos felices”.

5.2.3 Simulación 3: elasticidad de sustitución trabajo-capital

Con el objetivo de simular un cambio en las condiciones tecnológicas de los sectores productivos, entendiendo a este cambio como una alteración en la combinación de factores productivos necesarios para obtener un mismo nivel de ingreso, lo que se realizó fue una

modificación en el parámetro de elasticidad de sustitución entre trabajo y capital del modelo. La elasticidad de sustitución entre factores indica el grado o facilidad en que un factor de producción puede ser sustituido por otro, manteniendo el nivel de producción constante. El modelo base presenta elasticidad constante e igual a uno; para el caso de Argentina se simuló un aumento en el grado de sustitución, mientras que en el modelo de Chile se realizó una reducción del mismo. Una de las vías por las que puede producirse este cambio en la relación existente entre factores de producción, es si la flexibilización laboral se produce mediante una mayor flexibilidad horaria y/o funcional. En este caso las empresas no requieren mantener la misma proporción de capital y trabajo, como resultado de la polivalencia funcional o del mayor grado de rotación horaria entre trabajadores, y por lo tanto pueden elegir de forma más eficiente las combinaciones de capital y trabajo. Las variaciones porcentuales en las trayectorias de los indicadores seleccionadas bajo análisis se presentan a continuación:

Cuadro 5. Elasticidad de sustitución: diferencias % de los indicadores con respecto a su trayectoria base						
INDICADORES	ARGENTINA (↑)			CHILE (↓)		
	Año 1	Año 5	Año 10	Año 1	Año 5	Año 10
MACROECONÓMICOS:						
PBI	-0.018	-0.37	-0.96	-0.08	-0.18	-1.03
INVERSIÓN/PBI	0	0.01	0.02	0	-0.02	-0.04
RECAUDACIÓN/PBI	0.01	0.05	0.15	-0.01	-0.06	-0.2
DÉFICIT/PBI	0	-0.01	-0.04	0.01	0.02	0.07
TASA DE DESEMPLEO	0.03	0.64	1.46	0.07	-0.39	-0.6
IPC	-0.15	-0.9	-2.42	0.3	2.08	6.59
BIENESTAR:						
QUINTIL 1	-0.04	-0.52	-1.37	0.01	0.48	1.37
QUINTIL 2	-0.04	-0.53	-1.38	0	0.49	1.31
QUINTIL 3	-0.04	-0.47	-1.22	0	0.45	1.19
QUINTIL 4	-0.03	-0.48	-1.23	-0.01	0.26	0.59
QUINTIL 5	-0.03	-0.36	-0.95	-0.04	0.08	-0.02
GINI	-0.01	-0.06	-0.23	0.01	0.09	0.26
NIVEL DE ACTIVIDAD SECTORIAL:						
PRIMARIO	0.01	-0.21	-0.21	-0.25	-1.64	-6.62
SECUNDARIO	0.24	1.27	3.9	-0.79	-5.19	-16.87
TERCIARIO	-0.08	-0.8	-2.28	0.08	0.98	2.9

Fuente: elaboración propia

Argentina: aumento de la elasticidad de sustitución entre factores

Un incremento en el grado de sustitución entre capital y trabajo, tiene en primera instancia el efecto de producir un cambio en la relación entre los factores. Las empresas no necesitan mantener la misma proporción de capital- trabajo, dado que al volverse más sustituibles entre si, tienen más libertad para elegir de forma más eficiente las cantidades de capital y trabajo que deseen contratar.

Evolución de los indicadores:

- En primer lugar, se observa a partir del Cuadro 5 que como consecuencia de esta mayor elasticidad de sustitución, las empresas deciden reducir el numero de trabajadores contratados, dado que el trabajo, en particular si no es muy especializado, ahora puede ser realizado por máquinas. De esta forma se obtiene un incremento en la *tasa de desempleo*, que aumenta de forma progresiva en el tiempo.
- Esta disminución en el nivel de empleo podría estar explicando en parte la caída en el *nivel de ingreso*, que también se incrementa a largo plazo. Sin embargo, dicha reducción en el valor nominal del producto debe estar provocada en mayor medida por la reducción creciente en el tiempo del *nivel de precios*, lo cual se comprende mejor al ver los indicadores sectoriales.
- Si se observan los *indicadores de actividad sectorial*, estos reflejan que, por un lado, el sector industrial se ve fuertemente favorecido por el aumento en la elasticidad de sustitución, aumentando el nivel de actividad en valor agregado a pesar de la caída en los precios, lo cual refleja un incremento significativo en las cantidades. Por otro lado, el sector terciario se ve perjudicado por el cambio tecnológico, aunque este resultado puede derivarse de una reducción en el valor de los servicios. Por lo tanto, los resultados parecieran indicar que la caída en el PBI total de la economía sería más significativa en términos nominales que reales.
- La *recaudación* en terminos nominales aumenta muy levemente en el corto plazo a pesar de la caída en la producción, pero luego disminuye a largo plazo. A pesar de este menor nivel de recaudación, el gasto público debe estar cayendo en mayor medida, posiblemente como consecuencia del menor nivel de empleo en el sector público, dado que el *déficit fiscal* disminuye en el tiempo.

- La *inversión como proporción del PBI* aumenta ligeramente en el tiempo, aunque este efecto puede deberse tanto por un incremento de la inversión en términos absolutos provocada por el abaratamiento relativo del capital o por una caída en el nivel del producto que hace aumentar este ratio.
- En cuanto a los *indicadores de bienestar* de los hogares, lo que se observa como resultado de un aumento en el grado de sustitución de factores, es una caída generalizada en el nivel de bienestar de los individuos, aunque comparativamente este cambio afecta en mayor medida a los sectores de menores ingresos, dado que son los quintiles más propensos a ser sustituidos por capital.

Chile: reducción de la elasticidad de sustitución entre factores

En este caso, la dinámica del ajuste ante el shock se produce de forma inversa. Asumiendo una reducción en la polivalencia funcional o en la flexibilidad horaria, se vuelve más restringida o menos flexible la relación capital-trabajo necesaria para generar un mismo nivel de producto. Por lo tanto, las empresas ya no pueden definir tan libremente la combinación de trabajo y capital deseada, dado que se vuelve más “fija” la proporción entre los factores necesaria para producir.

Evolución de los indicadores:

- Como consecuencia directa de este cambio en las condiciones tecnológicas, se observa que las empresas aumentan el nivel de factor trabajo utilizado en la producción, dado que ahora una unidad de capital ya no puede ser utilizada por más de un trabajador en la jornada. Por ende, el *empleo* de los trabajadores aumenta a mediano y largo plazo, mientras que a corto plazo la tasa de desempleo podría estar aumentando temporalmente mientras las empresas se adecuan al cambio tecnológico.
- Lo llamativo del resultado de esta simulación es que a pesar de que se verifica un incremento en el nivel de empleo, la *producción* cae a una tasa creciente a través del tiempo. Observando los indicadores de nivel de actividad sectorial, se observa un impacto negativo en términos de valor agregado tanto el sector primario como secundario, siendo este último el sector productivo más afectado por la política. En el sector de servicios se observa una mejoría en el nivel de ingresos, pero que podría estar provocado en mayor medida por un incremento en los precios internos, tal como se refleja en el significativo aumento del IPC, que por un aumento en las cantidades. Este resultado en el PBI general podría derivarse entonces del

significativo y progresivo deterioro que padece el sector industrial como consecuencia de este cambio en las condiciones tecnológicas.

- El deterioro en el indicador de la *inversión como porcentaje del producto*, en un contexto donde el nivel de actividad está disminuyendo, indica que la inversión en sí misma estaría decreciendo a una tasa superior a la del producto, provocado probablemente porque el cambio en las condiciones tecnológicas hace menos atractiva la inversión en capital.
- Por el lado de las cuentas fiscales, se observa un aumento progresivo del *déficit público*, que es consistente por un lado con una disminución en la *recaudación* como consecuencia de la caída en el nivel de actividad, y por otro lado con el potencial aumento del gasto del gobierno en términos de empleo público.
- En cuanto a los *indicadores de bienestar de los hogares*, se observa un resultado muy particular: la reducción en el grado de sustitución de los factores hace que los grandes perjudicados del cambio tecnológico sean los sectores de ingresos más elevados, que son justamente los propietarios de las empresas y el capital, y aquellos que demandan factor trabajo. Por el contrario, los hogares de ingresos más bajos se encuentran mejor en términos de bienestar como consecuencia de este cambio, dado que no pueden ser sustituidos tan fácilmente. Este resultado podría estar sugiriendo que, en sus condiciones iniciales previas al shock, el mercado laboral podría ser considerado “demasiado flexible” por los trabajadores chilenos de menores ingresos, y que esta situación, junto con la elevada desigualdad del ingreso que predomina en este país, redunde en un ambiente de descontento para los sectores más pobres.

6. Conclusiones

La controversia acerca de si los efectos económicos y sociales que conlleva el hecho de que el mercado de trabajo alcance un mayor grado de flexibilidad son beneficiosos o perjudiciales para los agentes económicos involucrados, es una discusión que se ha prolongado largamente en el tiempo y lejos de estar cerrada, suscita constantemente nuevas líneas de debate. Por supuesto, las líneas argumentales que se adopten en la discusión no son indiferentes y dependen en gran medida tanto del enfoque económico-ideológico, como de cuales sean los agentes económicos sobre los cuales se focalice la atención, empresas o trabajadores.

El objetivo de esta investigación no fue, de manera alguna, dar un cierre a esta discusión, sino más bien fue el de complementar el debate proporcionando, por un lado, una determinada taxonomía de cómo puede traducirse concretamente la flexibilización laboral en la economía, y, por otro lado, resultados empíricos que permitan analizar sus efectos en términos de crecimiento económico y de bienestar social.

Siguiendo la línea de estos objetivos, en primer lugar, se observó que el concepto de flexibilización laboral no es único y está explicado de forma un tanto difusa por la literatura, debido a la diversidad de formas en que puede reflejarse en el mercado laboral. En ese sentido, en este trabajo se propuso que una mayor flexibilización puede ser concebida a través de tres grandes vertientes. En primer lugar, a través de la *normativa laboral* existente, que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores e incide de forma directa, a través de exigencias más o menos laxas, en el grado de flexibilidad que el mercado laboral pueda alcanzar. En segundo lugar, aunque con estrecha relación con la primera vía, se encuentra la cuestión *institucional*, hablando específicamente del grado de injerencia que puedan tener instituciones laborales como las asociaciones gremiales en la determinación de salarios, jornadas laborales y demás normativas. Tal como lo establece la literatura reseñada en la parte descriptiva de las regulaciones laborales, un mayor grado de participación de estas instituciones está asociado con una menor flexibilidad del mercado laboral. Por último, se encuentra el *factor tecnológico*, entendiendo a este como la relación que existe entre los dos factores productivos clave de toda economía, el capital físico y humano. Esta última cuestión puede estar relacionada tanto con el grado de sustitución entre factores, como con el nivel de movilidad de los mismos entre sectores.

Esta es la taxonomía a grandes rasgos propuesta en esta investigación. Dado que cada una de estas vertientes puede traducirse de diversas maneras, se seleccionó una forma concreta por cada fuente en que puede aplicarse la flexibilidad, con el objetivo de realizar un análisis empírico y cuantificar, en primera instancia, cuales son los efectos económicos de estos tipos de flexibilidad laboral, y además, verificar cual de ellos es el que produce el mayor impacto tanto en términos de crecimiento como de bienestar para los individuos.

Dentro de la primera vertiente, se determinó que una de las vías en que puede materializarse una disminución (aumento) de las restricciones impuestas por la regulación laboral es a través de una reducción (incremento) en la protección legal contra el despido. Dentro del modelo de equilibrio general utilizado para realizar el análisis empírico, se simuló este shock a través de una disminución (aumento) de los impuestos al trabajo, respectivamente. Con relación a la segunda fuente, se estableció que una menor (mayor) injerencia de las instituciones gremiales puede traducirse a través de que el salario real se ajuste en mayor (menor) medida por las condiciones del mercado laboral, reflejadas en la tasa de desempleo, en relación con factores exógenos propuestos por estas instituciones. En el contexto del modelo, esta situación se simuló modificando la fórmula de ajuste salarial en cada período, ajustándola por la tasa de desempleo. Por último, el factor de cambio tecnológico se materializó a través de un aumento (disminución) en el grado de sustitución entre el trabajo y el capital. Esta simulación se realizó simplemente modificando el parámetro base de elasticidad de sustitución entre factores dentro del modelo.

En cuanto a la principal cuestión que se pretendía analizar en este trabajo, con relación a si los efectos de adoptar una mayor flexibilización en Argentina son positivos o negativos para la economía en su conjunto, los resultados de las simulaciones sugieren, en primer lugar, que el hecho de que una flexibilización laboral sea beneficiosa o perjudicial en términos tanto de producto como de utilidad para los hogares, no es indiferente de cual sea el tipo de flexibilización que se trate. En particular, se observa que cuando la flexibilización se presenta a través de una disminución de los costos asociados al despido de trabajadores, o a una menor injerencia sindical en la determinación de los salarios, la economía en general crece en términos de ingreso, dado que todos los sectores productivos incrementan su nivel de actividad, y el bienestar de los hogares en general también mejora, producto de que el crecimiento de la economía fomenta el mayor nivel de empleo. Por el contrario, cuando la mayor flexibilidad laboral se traduce como un cambio en las

condiciones tecnológicas de la economía, se observa que los efectos en términos de nivel de actividad son diferentes entre los sectores productivos, beneficiándose la industria y perjudicándose el sector terciario, pero en total el nivel de actividad agregado decae. A su vez, el nivel de bienestar de todos los hogares disminuye, dado que los trabajadores pueden ser reemplazados en mayor medida por capital físico, en particular los sectores de menores ingresos, que son los más propensos a ser sustituidos porque generalmente cuentan con un nivel de formación menos especializada.

En segundo lugar, se observa que el impacto más profundo en el nivel de actividad, en la tasa de desempleo y por ende en la utilidad de los hogares se produce cuando se reducen las presiones exógenas impuestas por instituciones sindicales en la determinación de los salarios. Este resultado coincide con la visión ortodoxa de que la presión de estos grupos introduce distorsiones en el mercado de trabajo, que hace que la tasa de desempleo sea elevada en términos estructurales. Cuando se eliminan dichas distorsiones, el salario se vuelve más sensible a las condiciones de mercado y la desocupación disminuye.

Por otro lado, en cuanto a la hipótesis de que una mayor flexibilidad laboral en Argentina, donde el mercado laboral se encuentra mayormente regulado en relación a Chile, puede ser potencialmente perjudicial para los hogares de menores ingresos, dos de los tres resultados empíricos muestran que, a menos que se produzcan cambios tecnológicos que hagan que estos sectores sean más fácilmente sustituidos, los hogares de menores ingresos estarían mejor en términos de bienestar si se flexibiliza el mercado. En general se observa que el nivel bienestar de todos los sectores de la escala de ingresos se mueven en la misma dirección ante el impacto de un determinado shock. El único caso en que esto no se verifica es cuando en Chile el mercado laboral se vuelve menos flexible en términos tecnológicos, a través de una menor sustitución entre factores, lo cual parece beneficiar en gran medida a los sectores de menores ingresos, mientras que perjudica a los hogares mas ricos.

Para finalizar, las vías mediante las cuales se puede materializar la flexibilización, además de los diferentes enfoques que se pueden adoptar, son numerosos más allá de los propuestos en esta investigación, con lo cual el análisis en esta materia puede seguir extendiéndose en gran medida.

7. Bibliografía

1. Abeles Martín, Amarante Verónica, Vega Daniel (2014). *Participación del ingreso laboral en el ingreso total en América Latina, 1990-2010*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
2. Alaimo Verónica, Bosch Mariano, Gualavisí Melany, Villa Juan Miguel (2017). *Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
3. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), *Impuestos sobre los salarios en América Latina y el Caribe*, 2016.
4. Beccaria, Luis y Galín, Pedro (1998). *Competitividad y regulaciones laborales*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
5. Bour, Juan Luis y Susmel, Nuria (1992). *Costos laborales en el Mercosur*. Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL).
6. Caballero, Ricardo J., Kevin N. Cowan, Eduardo M.R.A. Engel, y Alejandro Micco. *Effective labor regulation and microeconomic flexibility*. *Journal of Development Economics* 101 (March 2013): 92-104.
7. Chisari, Maquieyra y Miller (2012). *Manual sobre Modelos de Equilibrio General Computado para economías de LAC con énfasis en el análisis económico del cambio climático*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
8. Chisari, O. O., Mastronardi, L., Oks, D. & Vila Martínez, J. P. (2018). *Un modelo CGE dinámico recursivo para la Argentina 2015 y aplicaciones a reformas impositivas*. Mimeo.
9. Chisari, Mastronardi y Vila Martínez (2018), *Modelo CGE de Chile 2015*, Mundo.
10. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina, 2018 LC/PUB.2019/3-P*, Santiago, 2019.
11. De la Garza, Enrique (2000b). *Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social*. *Revista Región y Sociedad*, XII, 19. Colegio de Sonora.
12. Fina, S. Luis (2001). *El reto del empleo*. Madrid: Mc Graw Hill, 367–404.

13. Gatica Jaime, Romaguera Pilar (2005). *El mercado laboral en Chile: nuevos temas y desafíos*. Oficina Internacional del Trabajo.
14. Graña, Juan M.; Kennedy, Damián (2008) : *Salario real, costo laboral y productividad, Argentina 1947-2006: Análisis de la información y metodología de estimación*, Documentos de Trabajo, No. 12, Universidad de Buenos Aires, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED), Buenos Aires
15. López Diego F. (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Fundación Friedrich Ebert, Chile.
16. Maloney, William F., y Jairo Nunez. 2004. *Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America*. In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, editado por James J. Heckman and Carmen Pages, 1era edición, 109–30. Chicago: University Of Chicago Press.
17. Mastronardi, L., Vila Martínez, J.P., Capobianco, S., Michelena, G., (2017). *Matriz de Contabilidad Social para Argentina 2015: Estimación con desagregación exhaustiva de los sectores energéticos*.
18. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Impuestos sobre los salarios en América Latina y el Caribe: resumen*, 2016.
19. Palacio, J. y C. Álvarez (2004). *El mercado de trabajo análisis y políticas*. Akal Economía actual.
20. Weller, J. (2007), *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*, Serie Macroeconomía del desarrollo No 61, División de Desarrollo Económico, CEPAL.