

La pugna de los países por hacer competitivos sus productos, tanto en los mercados nacionales como en los internacionales, ha generado un gran interés en desarrollar estrategias que les permitan cumplir con este objetivo. Existen varias maneras para lograr la competitividad entre ellas establecer nichos de mercado, aumentar la calidad de los productos o incrementar la productividad total¹.

Los países en desarrollo han incorporado estos cambios estructurales en materia productiva mediante una reestructu-

El concepto de calidad del empleo toma connotaciones diferentes a la luz de los agentes que se consideren. Para el Estado está relacionada fundamentalmente con las necesidades de gasto social y, por lo tanto, un empleo de buena calidad es aquel que reduce la presión que ejerce el mercado de trabajo sobre dicho gasto, y que permite a los ciudadanos mantener a sus familias por encima del nivel de pobreza. Para las empresas es importante contar con trabajadores altamente productivos y versátiles. Para los trabajadores, la calidad del empleo está vinculada a factores relacionados

¿Calidad del empleo?

EVIDENCIA DEL CASO ARGENTINO Y COLOMBIANO

Silvia Botello y Lady Velásquez*

ración en los mercados, caracterizada por la flexibilización del proceso productivo y el aumento del comercio internacional han generado ciertos puntos de focalización de las políticas de los gobiernos en curso, que se alejan de dar importancia a factores determinantes de la producción nacional, como por ejemplo el aumento y la calidad del empleo. En estos aspectos, los casos de Argentina y Colombia, aunque tienen diferentes puntos de partida en relación a su coyuntura económica, llegan a condiciones similares en la composición de sus mercados laborales.

con sus ocupaciones (como la estabilidad en la plaza de trabajo o el nivel de ingresos) que redundan en su bienestar.

En este artículo se abordará el tema de la calidad del empleo desde el punto de vista del trabajador. Desde dicha perspectiva, la calidad del puesto de trabajo está relacionada con los aspectos monetarios –remuneraciones salariales– y no monetarias –estabilidad laboral, buenas condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo personal–.

* Estudiantes de economía, Universidad Externado de Colombia.

E-mails: silvia.botello@est.uexternado.edu.co, lady.velasquez@est.uexternado.edu.co

Agradecemos los comentarios realizados por César Caballero.

¹ La productividad de los factores puede aumentarse a través de la inversión en ciencia y tecnología o a través de la disminución de los costos laborales.

Durante el período 1990-2005 el gobierno Argentino, pese al gran esfuerzo de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, mediante la creación de la Ley Nacional de empleo², el Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y la creación de “modalidades promovidas de contratación”³, no consiguió avances significativos en materia del aumento y la calidad del empleo. Por el contrario, con la creación de dichas “modalidades de contratación”, logró disminuciones significativas en materia de productividad laboral en los diferentes sectores; pues dicha decisión se tradujo en una reducción de costos para los empresarios en detrimento del mercado laboral, dado que los trabajadores presentaban menos incentivos económicos para realizar las mismas funciones.

De esta forma, en Argentina se produjo un efecto negativo en materia de crecimiento y regularización del empleo, como respuesta a la reducción de las contribuciones de los empleadores. El empleo formal en la industria declinó en un 5,6% durante dicho período, en el caso de las provincias más beneficiadas el empleo se redujo tan sólo en un 1.2%. Estas cifras indican que pese a los esfuerzos gubernamentales por mantener un buen estándar en el nivel del empleo, la formalización, los ingresos y la estabilidad laboral, han disminuido.

Además, la coyuntura macroeconómica empeoró la calidad del empleo, pues los trabajadores asalariados presentaron condiciones de precariedad en la medida en que sus puestos de trabajo fueron inestables o temporales (dado que una de las normas fue la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal) y las posibilidades de acceder a algún tipo de jubilación se redujeron pues la flexibilidad en la salida de un puesto de trabajo se reforzó por la ampliación en los motivos del despido, asociados a causas tecnológicas, organizativas y económicas.

Por su parte, el gobierno argentino otorgó un subsidio a los empleadores como incentivo para la generación de nuevos empleos, pero dichos recursos, contrario a lo previsto por el poder público, condujeron a la existencia de un mayor trabajo informal, pues esta disminución de las cargas pagadas por los empleadores redujo el incentivo de mejorar la competitividad a través de la no-declaración del personal calificado.

Es decir, los resultados en materia laboral han producido un efecto contrario al esperado por los gobiernos en curso, pues en materia de sostenibilidad, desarrollo económico y mercado laboral, Argentina en vez de avanzar está retrocediendo.

² Esta Ley Nacional del Empleo (1991) creó el Fondo Nacional del Empleo, con el objetivo de financiar el primer “seguro de desempleo” que fue diseñado para que lo usaran aquellas personas que quedaran inicialmente sin trabajo, el cual podía garantizar la seguridad social por un período de un mes. Es pertinente resaltar que esta Ley fue la única solución establecida que dio buenos resultados en materia laboral para Argentina.

³ Dichas “modalidades promovidas de contratación” establecían una relación jurídica no laboral, entre el empleador y el empleado, modificando el concepto de “contrato laboral”, que exime a los empleadores hasta del 50% de su contribución al sistema de Seguridad Social.

Sin embargo, al analizar un poco el trasfondo de dicho contexto económico, Colombia no se encuentra muy distante de tales resultados. Los esfuerzos de ambos países por generar mayores campos de trabajo han sido fructíferos pero pareciera que se sacrifica la calidad de los nuevos empleos y, en algunos casos, la de los antiguos. Es así como en este punto coinciden las estructuras laborales de ambos países, pues los esfuerzos no han generado las condiciones necesarias de un mercado laboral consecuente con sus agentes: la creación de plazas de trabajo de buena calidad.

En países como el nuestro, el proceso de apertura a diferentes mercados ha generado impactos en términos de empleo y de sensibilidad en el salario a los trabajadores, que los ha vuelto más vulnerables a los cambios económicos y productivos. En los últimos años ha tomado fuerza el tema del empleo, pero sobre todo de la calidad del empleo, pues para lograr mejoras significativas de la producción es necesario garantizar unas condiciones mínimas favorables para el trabajador, como una carga laboral justa o una vinculación a centros de formación que les permitan adquirir mayores conocimientos, y así conseguir una mejor posición dentro del mercado laboral.

Particularmente en Colombia, el mercado laboral ha sido objeto de una regulación especial, en razón de sus implicaciones sociales y por tratarse de un factor productivo determinante en la económica del país. La legislación colombiana vigente hasta 1990 fue demasiado rígida para poder adecuarse a los nuevos cambios tecnológicos y adap-

tarse al mercado internacional. El argumento para esta nueva legislación se basaba en el hecho que los costos laborales en el país eran demasiado elevados y dificultaban la competitividad con el exterior.

En concreto, a la rigidez del mercado laboral se atribuyó la grave crisis de desempleo que afectó a Colombia a mediados de los años ochentas y al hecho que el crecimiento económico que venía presentando la economía fue interrumpido en 1996 cuando se inició una fuerte desaceleración, que condujo a la gran contracción de la producción global a finales de la década (1998-1999).

Dicha situación produjo grandes consecuencias en el mercado laboral, pues se presentaron elevadas tasas de desempleo que llegaron a situarse en el 19,8%, y grados de informalidad cercanos al 61%, lo que llevó al gobierno de Uribe a presentar una serie de reformas encaminadas a solucionar el desempleo y controlar las características precarias de las nuevas plazas de trabajo creadas hasta el momento. Dichas reformas fueron condensadas en la Ley 789 de 2002.

Bajo esta Ley se modificaron algunos aspectos como la duración máxima de la jornada laboral y la remuneración del trabajo en día de fiesta y domingo, condiciones que no incluyeron medidas en términos de mejoramiento de la calidad en el empleo. Por ejemplo, con la Ley 50/90 el salario que recibía el trabajador por laborar un día festivo o domingo era un recargo del 100% sobre el salario ordinario; ahora, con la nueva normatividad, su remuneración disminuye a un 75%.

De esta manera, dichos cambios en materia laboral incluyen ciertas mejoras para los empresarios, como la jornada laboral (pues ya pueden contratar dos turnos en un mismo día), y algunos costos para los empleados, como la disminución de los recargos y, por ende, de los ingresos.

Así es posible encontrar ciertas similitudes en materia laboral entre el caso de Argentina y Colombia, pues aunque de forma parcial las políticas de los gobiernos en curso pretenden lograr un mejoramiento en el tema del empleo, los mercados laborales no han mostrado un avance sustancial en el mejoramiento de su calidad. No se ha puntualizado una normatividad particular e individual sobre de la calidad en el empleo que sea independiente a creación de nuevos puestos de trabajo.

Finalmente, tanto la evidencia argentina como la colombiana dejan entrever un relación intrínseca entre las políticas adoptadas en ambos casos. Se encuentran instrumentos similares en ambas economías, como la existencia de un seguro de desempleo y la reforma a la normatividad de la seguridad social y las pensiones. Los efectos de las políticas en cada uno de los países no han sido muy diferentes pues, en el caso de Argentina, los programas que en primera instancia fueron creados para aliviar la situación laboral de los agentes, perjudicaron a aquellos que poseen un trabajo, y a quienes no lo tienen, y la reforma laboral generó iguales o peores resultados. De otro lado, en el caso colombiano, aunque muestra una mejoría en tér-

minos de creación de plazas de trabajo, el tema de calidad en el empleo ha sido descuidado por los políticas existentes hasta el momento, pues la mayor preocupación ha sido generar empleo no necesariamente de buena calidad.

Referencias Bibliográficas

- Altimir, O, Beccaria, L. 1999. "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina". Serie de Reformas económicas.
- González, M. Y Bonofiglio, N. 2001. "Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina", Heterogeneidad e inequidad en los mercados de trabajo urbanos de la Argentina: un balance de los noventa.
- López H., Rhenals R., Castaño, E. 2005. "Impacto de la reforma laboral sobre la generación y calidad del empleo", Cuadernos de Protección Social, Ministerio de la Protección Social. República de Colombia.



Ilustración: George Crux. *Fundición*. 2004.