

Sobre esto y aquello

A PARTIR DE 1915 COMENZÓ EN URUGUAY UN PROCESO DE REGULARIZACIÓN LABORAL QUE LLEGA HASTA EL PRESENTE. SIN EMBARGO, EL ALTO NIVEL DE DESEMPLEO HACE PENSAR QUE ÉSE NO ES EL CAMINO CORRECTO. EN TAL CONTEXTO, ANALIZAR LA POSIBILIDAD DE UNA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PARECE IMPRESCINDIBLE.

# Flexibilización laboral

Por Ramón Díaz

Roque Fernández, ministro de Economía argentino, declaró que el desempleo en su país, de aprobarse las leyes de flexibilización del mercado de trabajo por las que el gobierno está abogando frente a los legisladores, caería en cuatro años a su nivel normal, que él percibe situado entre 5 y 6%. Actualmente el paro forzoso en Argentina se ubica en el entorno del 17%. Aunque el nuestro está unos 5 puntos por debajo de aquél, de todas maneras debe juzgarse elevado; de modo que debería interesarnos saber más acerca de la receta que se está considerando apremiantemente allende el Plata, y que aquí ni siquiera nombra nadie.

Flexibilización de un mercado quiere decir tanto como desregulación. Por ejemplo, el monopolio es un tipo de regulación. Así, nuestro mercado de derivados del petróleo está fuertemente regulado a través de una estructura monopólica. Ello significa que si el propietario de una estación de servicios se pusiera de acuerdo con un proveedor no residente de nafta y gas oil, de todas maneras no podrían contratar. El mercado de seguros ha sido desregulado en alguna medida entre nosotros recientemente. Por ejemplo, ahora el dueño de un automóvil puede contratar un seguro con el BSE, como antes, pero también con una de las compañías privadas instaladas. Pero un grado de regulación importante se mantiene en pie. No sólo se mantiene el monopolio del BSE para algunos riesgos -notablemente accidentes del trabajo- sino que los residentes en el país, que antes podían contratar libremente seguros con aseguradores del exterior, ahora deben hacerlo con las compañías instaladas en el país. Los mercados de transporte de pasajeros, tanto urbanos como carreteros, se hallan pesadamente regulados entre nosotros. Pero ninguno lo está tanto como el mercado laboral.

¿Por qué interviene el Estado en los mercados, regulándolos? Se invocan las más diversas razones, las que no necesariamente son las verdaderas. Ninguna se ha invocado tanto como la protección de la parte que se supone más débil en los contratos, aunque a veces los motivos son otros, como la recaudación de recursos públicos, y -subyaciéndolas todas- sin lugar a dudas la más importante radica en el afán de los políticos para atraer votos.

Tal vez la primera ley regulatoria del mercado de trabajo fue la ley de 8 horas, promulgada en 1915. Antes las partes podían convenir lo que les viniese en gana -o le viniese en gana al emple-

ador, como dirían muchos- sin que la ley restringiese la libertad de las partes. Estas podían estipular el salario, la duración de la jornada, los descansos durante ésta, las vacaciones, los feriados, en una palabra, todo lo que quisiesen, excepto que nadie podía emplearse de por vida. Que el contrato de trabajo pudiera simular la esclavitud fue la única inquietud del legislador perceptible en el Código Civil, vigente desde 1868.

En 1915 la situación empezó a cambiar. Ya patrono y obrero no podían contratar una jornada semanal superior a 48 horas. Se dijo que era para proteger al trabajador y que aprobar esa ley nos convertía en un país de legislación avanzada. Más tarde continuamos con regulaciones relativas al salario mínimo, al despido, a las vacaciones, al descanso semanal, al goce de las vacaciones, al décimo tercer sueldo, al trabajo insalubre y a cuanto Dios crió. Siempre para proteger a la parte débil del contrato laboral, al trabajador. Y a éste cada ley se le mostró como una conquista; sin decirle, sin embargo, a quién la

habían conquistado. Presuntamente al empleador, pero, ¿sería eso posible?

Una forma de enfocar la cuestión es la siguiente. Supongamos que una ley eleva el salario real de los trabajadores o, lo que vendría a ser igual, que se redujera la jornada sin cambiar el salario real. Concentrémonos en esta segunda alternativa. En 1915 se redujo la jornada en 2 horas sobre 10, con igual paga, lo que significó un aumento del 25% por hora laborada. ¡Gran conquista! Debi-

da al legislador y a sus ideas avanzadas. Pero, mirándolo bien, si estaba en poder del legislador mejorar el salario real de los trabajadores de esa manera, ¿por qué tenían que ser tan mezquinos? ¿Por qué sólo 25%? ¿Acaso los trabajadores no habrían sido más felices y no se habrían sentido más agradecidos hacia los Padres de la Patria si el aumento hubiese sido del 50%? ¿Y qué tal un 75%?

Es una reducción al absurdo. Es, en efecto, absurdo pensar que el legislador actuaba libremente, sin restricciones objetivas, en aquella situación. Pero si había un límite objetivo, que era una mejora del 25%, ¿cómo hicieron los legisladores para conocerlo? Obviamente, hay algo sospechoso en todo esto.

Porque, supongamos que los empleadores podían haber pagado 25% más por la mano de obra, pero se abstuvieron de hacerlo para mejorar su rentabilidad, hasta que el legislador los obligó. Pero en ese caso a cualquier empleador le habría convenido emplear más mano de obra a un precio 25% inferior a

su nivel de equilibrio. Y entonces la demanda excedente por mano de obra habría impulsado los salarios al alza. ¿En qué medida? Bueno, hasta que el precio fuera el que los empleadores podían pagar manteniendo su rentabilidad. O sea 25%.

Quiere decir que el 25% que aumentó la ley no puede ser equivalente de una isla desierta que los legisladores conquistaron para pasársela a los trabajadores. El 25% sólo pudo funcionar si los trabajadores lo hubieran percibido de todos modos, si las condiciones de demanda y oferta eran tales que sin la ley igual se hubiese concretado un incremento del salario real de esa magnitud. O de lo contrario, una de dos: o los salarios bajaron en términos reales como consecuencia de la reducción de la jornada, o aumentó el desempleo.

La regla general es que las conquistas laborales las pagan los propios trabajadores. Supongamos que, hallándose el mercado laboral en equilibrio, se dicta una ley estableciendo la indemnización por despido. ¡Otra conquista! Pero el empleador ahora tiene que hacer provisiones para pagar las indemnizaciones que antes no pagaba. Y esas provisiones las pone en el costo de sus productos y las suma a los salarios, vacaciones y demás beneficios que la ley le manda transferir a los trabajadores. Con indemnización por despido el costo de la mano de obra subió y ahora los empresarios demandarán menos de ese recurso. O su precio real cae, o aumenta el desempleo. En definitiva los salarios empiezan a subir menos que el precio de los productos, hasta que el costo de la mano de obra, en términos de una productividad dada, haya bajado lo necesario. Los conquistadores y los conquistados son los mismos.

Todos nos enteramos un día que los Reyes son los padres, pero a los trabajadores todavía los tienen engañados con que los conquistadores son los diputados y senadores y los presidentes y los ministros, cuando en realidad son ellos mismos que se pagan las conquistas. O con salarios menores o soportando parte de ellos la desocupación.

¿Estará bien este razonamiento? Busquemos alguna manera de verificarlo. Pongámonos en un tiempo en el cual todavía no habían comenzado las conquistas laborales. ¿Cómo era el Uruguay entonces? Claramente era un país de inmigración. Y ahora, luego de muchos años de conquistas inigualadas, ¿en qué nos hemos convertido? En un país de emigración, por supuesto. De la California del Sur, que decía Alberdi, hemos pasado a ser la Irlanda de América.



Ilustración de HOGUE