

MEMORANDO

FECHA: 18 de Marzo de 2009

DE: Asuntos Institucionales



REF.: COMPETITIVIDAD - RESTRICCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

1. La productividad de la mano de obra, la dinámica y la eficiencia del mercado laboral, son elementos fundamentales para mejorar el clima de negocios en nuestra economía.
2. En estos momentos, nuestro mercado de trabajo se caracteriza por niveles de desempleo no elevados, empleos de mala calidad, gran porcentaje de informalismo (40.66% de la población ocupada privada), salarios bajos y muy volátiles. Si bien estas características pueden verse profundizadas por factores cíclicos como la crisis internacional que nos está golpeando en estos momentos, éstas son el resultado de factores estructurales de nuestro mercado tales como: **las excesivas regulaciones laborales y la baja capacitación de la mano de obra junto a una baja productividad de la misma.**
3. El informe anual "Global Competitiveness Report 2008-2009", desarrollado por el World Economic Forum, en términos generales de competitividad, sitúa a Uruguay en el puesto 75 de un total de 134 países analizados (manteniendo el mismo puesto respecto al informe del año anterior).
4. La ineficiencia del mercado laboral es el principal factor de desventaja competitiva internacional para nuestra economía (lugar 106 de 134), y el factor más competitivo son las Instituciones, dentro de las cuales se incluye a las instituciones públicas y privadas, ocupando el lugar 45 dentro de los Indicadores Básicos.
5. Al mismo tiempo, según este informe el factor más problemático a la hora de decidirse por establecer un negocio en nuestra economía son las restrictivas regulaciones del mercado laboral, lo cual distorsiona la eficiencia del mercado de trabajo. Este factor de regulaciones laborales está por encima de factores como la burocracia gubernamental o las tasas impositivas. A su vez en el séptimo lugar se encuentra la inadecuada formación educativa tanto formal como no formal de la mano de obra.
6. Para obtener estos resultados se preguntó a los empresarios de un total de 15 factores cuáles son los 5 factores que consideran más problemáticos en su economía a la hora de llevar adelante un negocio.

7. En el gráfico siguiente se muestra la totalidad del ranking obtenido para Uruguay.



Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009 – World Economic Forum

8. De este modo se puede observar que el mercado laboral supone para el conjunto de la economía el principal factor de desventaja competitiva internacional a la hora de hacer negocios.

9. **A su vez en lo que respecta a la flexibilidad en la determinación de los salarios Uruguay se encuentra en el último puesto de los 134 países.** Esto supone un problema tanto para las empresas locales que deben lidiar con esta inflexibilidad, como para atraer empresas extranjeras y que se instalen en nuestro país en lugar de que prefieran otros países debido a condiciones más favorables para el desarrollo de su actividad.

10. Otras economías de América Latina y el Caribe también se encuentran en una situación parecida a la nuestra en cuanto al mercado laboral, como por ejemplo Argentina, que se sitúa en el puesto 130, Paraguay en el puesto 117. Sin embargo vemos que Chile es el país de la región mejor posicionado en el ranking tanto global con el puesto número 28 como en relación a la eficiencia del mercado de trabajo con el puesto 17.

11. Estados Unidos es el país que se sitúa a la cabeza del ranking en eficiencia del mercado laboral gracias a factores como la menor rigidez de su mercado laboral y los bajos costos de despido, lo cual conforman un factor competitivo frente a otras economías.

TOTAL: 134 PAÍSES	URUGUAY	CHILE	COSTA RICA	ESPAÑA	FINLANDIA	IRLANDA
Indice de Competitividad Global	75	28	59	29	6	22
Eficiencia del Mercado de Trabajo	106	17	35	96	23	15
Nivel de cooperación con los empleadores	128	51	8	74	14	25
Costos de contratación y despido	115	6	55	104	124	127
Flexibilidad a la hora de determinar el salario	134	12	103	117	103	35
Costos de despido	53	32	54	114	99	18
Rigidez del empleo	51	74	15	116	90	85
Costos no salariales	20	81	61	85	45	39
Salarios y productividad	124	21	38	84	60	76
Confianza en el management profesional	94	18	41	33	6	12
Fuga de cerebros	86	6	15	28	7	10
Participación femenina en la mano de obra	61	111	105	78	7	58

Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009 – World Economic Forum

12. Analizando ya por separado el pilar del mercado laboral, vemos que el mismo se divide en diez aspectos, nueve de los diez suponen una desventaja competitiva para nuestra economía, el único factor de los diez que constituye una ventaja competitiva es el factor relacionado a los costos no salariales (según el WEF 2008-2009).

13. A continuación se presentan los diez aspectos más problemáticos para Uruguay (mostrados de más problemático a menos problemático), que determinan la desventaja competitiva de nuestro mercado laboral:

Desventajas competitivas del mercado laboral uruguayo, según el WEF 2008/09:	
Eficiencia del Mercado de Trabajo Puesto 106	Puesto (Total 134 países)
1. Flexibilidad a la hora de determinar el salario	134
2. Nivel de cooperación con los empleadores	128
3. Salarios y productividad	124
4. Costos de contratación y despido	115
5. Confianza en el <i>management</i> profesional	94
6. Fuga de cerebros	86
7. Participación femenina en la mano de obra	61
8. Costos de despido	53
9. Rigidez del empleo	51
10. Costos no salariales	20

Fuente: The Global Competitiveness Report 2008-2009 – World Economic Forum

14. Las principales desventajas competitivas de nuestro mercado laboral son la no flexibilidad en la determinación de los salarios, la no cooperación en las relaciones entre el trabajador y empleador, la baja productividad de la mano de obra junto a los bajos sueldos y la dificultad para contratar y despedir trabajadores
15. Sin embargo se debe ser cauto a la hora de determinar las soluciones a estas desventajas competitivas en materia laboral, ya que unas condiciones más favorables para hacer negocios pueden ir en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores, o por el contrario pueden no favorecer al sector empresarial.
16. Nuestro modelo del mercado de trabajo y las peculiaridades sectoriales de nuestra economía condicionan el resultado de nuestro país en el ranking.
17. Es especialmente importante llamar la atención sobre las deficiencias estructurales de nuestro mercado laboral así como la muy escasa flexibilidad a la hora de determinar los salarios, la dificultad para contratar trabajadores y despedir trabajadores, el bajo nivel de cooperación entre los trabajadores y el empresario, y especialmente la baja productividad de la mano de obra. Todo esto apunta, una vez más, a la necesidad de llevar adelante a una reforma laboral integral cuestionándonos los distintos puntos que conforman la normativa laboral vigente:
- Consejos de salarios
 - Desalojo de locales ocupados
 - Fuero sindical
 - Licencia sindical
 - Reglamentación ocupaciones
 - Tercerizaciones
 - Extensión del plazo de prescripción de créditos laborales
 - Delegado obrero en salud y seguridad
 - Proyecto de ley de negociación colectiva y prevención de conflictos
 - Ley de licencias especiales para estudio
18. En una situación de crisis como la que estamos viviendo en estos momentos es fundamental no sólo contar con mano de obra calificada sino también tener un mercado de trabajo flexible. Necesitamos ser competitivos a nivel mundial con lo cual es preciso que haya flexibilidad para que los puestos de trabajo se trasladen de los sectores menos productivos a los más productivos a fin de poder aprovechar las nuevas oportunidades que ofrece el mercado. Las reformas estructurales que reducen la rigidez del mercado laboral como el nuestro, pueden tener efectos muy positivos en la creación de empleo y el crecimiento económico.
19. Un fundamento principal de la rigidez del mercado laboral ha sido el deseo de asegurar la permanencia en el empleo. Pero la experiencia demuestra que ese tipo de restricciones han tenido el efecto opuesto, desacelerando la creación de empleo en el sector formal y estimulando el

crecimiento de mercados de trabajo informales, que debilitan las finanzas públicas y al mismo tiempo reducen la productividad agregada.

20. Es importante tener estas consideraciones en cuenta a la hora de negociar en los consejos de salarios, brindando información acerca de los posibles efectos de determinadas regulaciones además de tener en cuenta las distintas necesidades sectoriales y las diferentes realidades de cada empresa aún dentro de un mismo sector.
21. Determinadas reglamentaciones pueden beneficiar a un sector pero perjudicar a otro al mismo tiempo, por lo tanto un posible camino a seguir es realizar negociaciones por empresa donde cada empresa negocie sus determinadas reglamentaciones de acuerdo a sus propias necesidades y urgencias.
22. Es importante establecer que el fortalecimiento de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores es la base para lograr una normativa laboral más flexible en contextos de crisis. De allí que el desarrollo de relaciones laborales firmes deba constituir una prioridad nacional. Una sólida asociación entre trabajadores, empleadores y el gobierno constituye la base fundamental para crear una estrategia de país competitivo a nivel mundial, generando crecimiento en la economía y creando empleo de alto valor agregado.
23. La mejor forma de promover el empleo formal es fomentar el desarrollo de una economía dinámica y en expansión, con reducidos impuestos y con programas sociales efectivos y bien focalizados para ayudar a quienes puedan verse perjudicados por el contexto de crisis.
24. Tanto las capacidades, las relaciones, cómo las regulaciones constituyen ingredientes esenciales del clima de inversión en Uruguay y se necesita que este último sea saludable para asegurar la generación de empleo formal.
25. Se debe dejar en claro la importancia de la capacitación a la mano de obra, ya que ella no sólo mejora los salarios de los trabajadores sino que aumenta la productividad de la empresa y de los trabajadores y es un ingrediente necesario para la incorporación de tecnología al desarrollo productivo.
26. Se debe solucionar la desconexión actual entre las calificaciones de los trabajadores y las necesidades del mercado, ya que el desarrollo tecnológico de una empresa depende cada vez más de trabajadores capacitados. La capacitación en el lugar de trabajo debe ser un complemento al desarrollo de las capacidades.
27. En relación a los costos laborales no salariales (indemnización por despido y los beneficios jubilatorios) si bien estamos en una buena posición en el ranking (Puesto 20) no se deben dejar de considerar como un aspecto a mejorar ya que perjudican la creación de puestos de trabajo en el sector formal y dificultan la reestructura del mercado

laboral fundamentalmente en el sector de las pequeñas y medianas empresas.

28. A modo de comentario final, es necesario por lo tanto introducir flexibilidad en nuestro mercado de trabajo, y de esta forma reducir la rigidez del precio del factor trabajo a través de los consejos de salarios junto a sucesivas reducciones en las regulaciones laborales.
29. Deberíamos preguntarnos: con las medidas que se han tomado en los últimos tiempos en relación al mercado de trabajo, ¿Se está mejorando el clima de inversiones en nuestro país, necesario para el aumento de la productividad y generación de empleo productivo y trabajo decente?, ¿Se está incentivando adecuadamente la formalidad?