

BOLETÍN DE ECONOMÍA

UNIDAD DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Vol. IV, Núm. 4

julio - diciembre 1999

Juan A. Lara
Editor

La Reforma Laboral: ¿Estrategia de empleo o contraofensiva patronal?

En casi todo el mundo, las últimas dos décadas han sido un período de reformas económicas orientadas a establecer la primacía al mercado. Para los países en vías de desarrollo y las antiguas economías socialistas, estas reformas han sido radicales; equivalentes a un cambio de estrategia de desarrollo en los primeros y a un cambio de sistema económico en las segundas. Por el contrario, para los países industriales desarrollados ha sido más bien un regreso a políticas económicas conservadoras después del interludio keynesiano de la segunda posguerra. Aún así, los temas de las reformas son comunes tanto a los países desarrollados como a los que están en vías de desarrollo o en transición hacia el capitalismo.

Una de las reformas más controvertidas y resistidas en casi todas partes es la llamada Reforma Laboral, la cual se orienta básicamente a la desreglamentación de los mercados de trabajo. Desde la óptica neoclásica, ésta es la única forma de reducir o eliminar el desempleo crónico. Desde la óptica sindical, se trata simplemente de una ofensiva patronal para darle marcha atrás a las conquistas obreras de la posguerra. Un elemento que dificulta la evaluación de este tema es que, a diferencia de otras reformas (como, por ejemplo, la apertura externa), en el caso de la Reforma Laboral se tocan asuntos que ocupan un área gris entre los derechos humanos y los beneficios negociados. Este es el caso, por ejemplo, de todo lo relacionado con la duración, continuidad y flexibilidad o rigidez de los horarios de trabajo.

En este número del Boletín de Economía se examinan los fundamentos de la Reforma Laboral desde tres perspectivas: la neoclásica, la institucionalista y la del posttrabajo. Se trata de un tema que seguirá envuelto en controversia a través del mundo en años venideros, y esperamos que este Boletín contribuya a la discusión académica del mismo.

En este número:

La Reforma Laboral: ¿Estrategia de empleo o contraofensiva patronal?	1
La Reforma Laboral: Perspectiva Neoclásica	2
Compás Laboral	6
Hacia la sociedad del pos-trabajo	8
Auge de la construcción marca el paso de la economía en el año fiscal 1999	10

El Boletín de Economía es una publicación de la Unidad de Investigaciones del Departamento de Economía, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Los artículos son responsabilidad de los autores y no representan necesariamente las opiniones o posiciones de la Unidad de Investigaciones.

Unidad de Investigaciones Económicas
Departamento de Economía
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Apartado 23345
San Juan, Puerto Rico 00931-3345
Tel (787) 764-0000 Ext. 2451/ 2458
Fax (787) 763-5599
economia@upracd.upr.clu.edu

Junta Editora

Juan A. Lara
Francisco E. Martínez

Colaboradores

Francisco A. Catalá
Jaime Benson

Diseño Gráfico y Base de Datos

Maribel Rodríguez Rivera

El Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico es un Patrono con Igualdad de Oportunidades en el Empleo. No se discrimina en contra de ningún miembro del personal universitario o en contra de aspirante a empleo, por razón de raza, color, orientación sexual, sexo, nacimiento, edad, impedimento físico o mental, origen o condición social, ni por ideas políticas o religiosas.

La Reforma Laboral: Perspectiva Neoclásica

Juan Lara Fontáñez*

En el año 1994, la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) publicó un Estudio sobre Empleos (*Jobs Study*). En dicho estudio se exploraron las causas del desempleo crónico en los países miembros de la organización y se propuso una estrategia para la creación de empleos. Como se sabe, la OCDE es el "club de los países desarrollados", aunque cuenta entre sus miembros a Turquía y, desde hace unos años, a México y Corea del Sur. A pesar de esta presencia periférica en la organización, la OCDE ha representado tradicionalmente el punto de vista del primer mundo en asuntos de política económica, el cual suele ser, especialmente desde los años ochenta, de corte neoclásico. El *Jobs Study* es un buen ejemplo de ello.

La estrategia de empleos de la OCDE consiste de diez lineamientos generales y más de 60 propuestas concretas. Los lineamientos generales se presentan en la Tabla 1. Como se puede ver en la tabla, las líneas de estrategia cubren desde el buen manejo de la política macroeconómica hasta la reforma de los sistemas de seguro de desempleo y otros beneficios.

Estos diez lineamientos generales se pueden agrupar por partes iguales en dos orientaciones estratégicas básicas: una que conlleva intervenciones directas en el mercado de trabajo y otra que entraña influencias indirectas en el funcionamiento de dicho mercado. También se pueden clasificar de acuerdo a si contemplan o no la revisión de derechos laborales adquiridos. Esta segunda forma de clasificación es vital desde el punto de vista de la viabilidad política de implantar el programa, ya que algunas medidas pueden contar con el apoyo de un espectro amplio de la población, mientras que otras se enfrentan a una firme resistencia de parte de los movimientos sindicales y organizaciones afines.

Tabla 1 – La Estrategia de Empleos de la OCDE

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fijar la política macroeconómica de suerte que estimule el crecimiento y, a la misma vez, en conjunto con buenas políticas estructurales, lo haga sostenible, es decir, no inflacionario. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reformar las provisiones para la seguridad de empleo que inhiben la expansión del empleo en el sector privado.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ampliar la creación y difusión del conocimiento tecnológico mediante el mejoramiento del marco para su desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer el énfasis en las políticas activas en el mercado de trabajo y reforzar su efectividad.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo (tanto a corto plazo como a lo largo de la vida) en respuesta a reclamos voluntarios de trabajadores y patronos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejorar las destrezas y competencias de la fuerza trabajadora mediante cambios de gran alcance en los sistemas de educación y adiestramiento.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultivar un clima empresarial eliminando los impedimentos y restricciones a la creación y expansión de empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reformar el sistema de desempleo y otros beneficios relacionados --y su interacción con el sistema impositivo-- de suerte que se alcancen los objetivos sociales de equidad con un efecto mucho menor que el actual en el funcionamiento eficiente del mercado laboral.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer los salarios y costos laborales más flexibles removiendo restricciones que evitan que los salarios reflejen las condiciones locales y los niveles individuales de destrezas, especialmente de los trabajadores más jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensificar la competencia en los mercados de bienes para reducir las tendencias monopólicas y debilitar los mecanismos de <i>insider-outsider</i>, a la vez que se contribuye a crear una economía más innovadora y dinámica.

Fuente: OECD Economic Outlook, June 1998. Traducción del autor.

Propuestas de intervención directa

Los cinco lineamientos de intervención directa en el mercado de trabajo son los que se refieren a:

- flexibilizar el tiempo de trabajo;
- flexibilizar los salarios y otros costos laborales;
- reformar las provisiones de seguridad de empleo;
- reformar los sistemas de seguro de desempleo; y
- fortalecer las políticas activas en el mercado de trabajo.

De estas cinco propuestas, las primeras cuatro se pueden considerar revisiones que atentan contra derechos adquiridos de los trabajadores. La quinta propuesta, sin embargo, se refiere a medidas que podrían tener el apoyo de los grupos laborales, ya que se orientan a reducir la fricción en el mercado de trabajo. Ejemplo de ello son las medidas que procuran mejorar el flujo de información sobre oportunidades de empleo o que proveen servicios de apoyo para trabajadores desplazados.

El carácter neoclásico de este proyecto de reforma se ve con claridad en los primeros cuatro lineamientos de esta lista. En la teoría neoclásica del mercado laboral, la falta de flexibilidad en los salarios impide que se alcance un equilibrio sin desempleo involuntario. Uno de los ejemplos más citados de esta inflexibilidad es el salario mínimo, que los economistas de inclinación neoclásica tienden a considerar responsable del desempleo crónico entre los trabajadores jóvenes y los poco diestros. Por otra parte, la existencia de beneficios generosos para los desempleados reduce la oferta total de trabajo, mientras que la existencia de costos elevados de contratación y despido (las provisiones de seguridad en el empleo) inhiben la demanda de trabajo. Ambas cosas tienden a reducir el nivel de empleo de equilibrio. En cuanto a la flexibilización del tiempo de trabajo, ésto significa, desde la óptica neoclásica, eliminar o debilitar una fuente de rigidez en el mercado, lo cual debería conducir --*ceteris paribus*-- a un equilibrio con mayor empleo. Por ejemplo, si se eliminaran o redujeran las restricciones al empleo por tiempo parcial podrían crearse más plazas en industrias de servicio.

Es evidente que la teoría neoclásica de la oferta y la demanda de trabajo es el marco conceptual en el que se inspiran estas propuestas. Detrás de ellas, están las figuras del trabajador individual que maximiza su utilidad sujeto a restricciones de tiempo y de la empresa que maximiza ganancias. Cualquier arreglo institucional que interfiera con el libre juego de las curvas de reacción de estos agentes—como serían las uniones obreras o la legislación sobre horas y salarios—es vista como una distorsión artificial que aleja al mercado de su equilibrio óptimo. El objetivo de la reforma, por lo tanto, es regresar en la mayor medida posible al libre juego del mercado de trabajo para eliminar el desempleo involuntario y ampliar la oferta y la demanda de trabajo.

Propuestas de influencia indirecta

Las otras cinco propuestas van dirigidas a estimular la creación de empleo y a facilitar de manera indirecta la operación fluida del mercado de trabajo. Ninguna de ellas amenaza directamente los derechos laborales adquiridos; por el contrario, la mayoría de ellas deberían contar con el beneplácito de los movimientos de trabajadores. Por ejemplo, adoptar una política macroeconómica que propicie el crecimiento con baja inflación es quizás la forma más efectiva de darle dinamismo a la demanda de trabajo a nivel agregado sin erosionar el salario real. También es de claro beneficio para los trabajadores el mejoramiento de la educación y el adiestramiento dirigidos a la capacitación laboral, ya que está bastante bien establecido que existe una correlación positiva entre los niveles de destreza y los niveles de compensación salarial. Por la misma razón, es beneficioso para los trabajadores el que se mejore la creación y difusión de conocimientos tecnológicos.

Las propuestas encaminadas a aumentar la competencia y facilitar la creación y expansión de empresas son de carácter más indirecto que las anteriores, pero también inciden en la demanda de empleo. Estas propuestas tampoco atentan directamente contra derechos adquiridos de los trabajadores, aunque sí podrían poner en entredicho el poder de mercado de algunas organizaciones sindicales en industrias específicas. La idea de debilitar los mecanismos de *insider-outsider* mediante la promoción de la competencia en los mercados de bienes conlleva

el debilitamiento indirecto de las uniones obreras como agentes de los *insiders*. Esta propuesta refleja, curiosamente, el sesgo pro-mercado del *Jobs Study*, ya que en la literatura se cita el ejemplo de Suecia, donde se realizan negociaciones salariales a nivel nacional y con participación del gobierno, como un caso efectivo de superación de la dicotomía *insider-outsider*. Lejos de proponer la negociación salarial amplia, el *Jobs Study* prefiere recomendar la competencia como antídoto al poder excluyente de los *insiders*.

Resultados de la estrategia

En su más reciente evaluación del progreso en la implantación de esta estrategia de empleos, la OCDE ha encontrado que muchos de los países miembros han implantado algunas de las medidas recomendadas, pero también que ha habido mucha variedad en el grado de implantación del programa. Algo que no sorprende es que el avance se ha concentrado en las medidas menos controvertidas, que son precisamente las que no buscan reformar directamente la legislación laboral existente.

Las conclusiones sobresalientes de la evaluación realizada, según aparecen en el *OECD Economic Outlook* de junio de 1998, son las siguientes:

- Ha habido bastante acción sobre el programa. En general, los países han actuado en la dirección indicada por el programa en dos terceras partes de los casos.
- Muy pocas acciones fueron en la dirección contraria a la recomendada por la estrategia. Sólo siete de 21 países contrariaron las recomendaciones de la organización, y la mayoría de ellos sólo lo hicieron en una de las líneas de acción propuestas.
- La implantación fue más generalizada en aquellas propuestas relacionadas con crear un buen clima empresarial, propiciar la difusión de tecnologías y promover la competencia en los mercados de bienes.
- Hubo menos progreso en cuanto a las recomendaciones sobre la educación y adiestramiento de trabajadores y sobre las reformas en el mercado laboral, **que fue también**

el área en la que se concentraron la mayoría de las acciones contrarias al programa.

- En lo concerniente a reformas del mercado de trabajo, la falta de implantación se concentró en las políticas relacionadas con la determinación de salarios y las relaciones industriales. Hubo más acción en cuanto a las recomendaciones relacionadas con el retiro temprano, los beneficios por incapacidad, y las políticas activas de empleo.

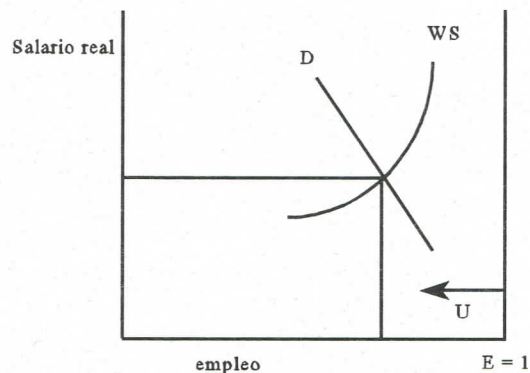
Estas apreciaciones generales de la OCDE se refieren al estado de la reforma en el año 1997, que fue cuando se llevó a cabo la evaluación referida. Es evidente que los gobiernos nacionales de los países

miembros no han adoptado, en general, la mayoría de las medidas que son más antipáticas para los trabajadores, lo cual no es nada sorprendente. Una posible excepción es México, que en los pasados cinco años ha actuado sobre casi todas las recomendaciones incluidas en la estrategia. El viraje de los últimos dos años en la política europea, caracterizado por el advenimiento al gobierno de partidos de centro-izquierda, lleva a pensar que el progreso futuro de la estrategia de empleos de la OCDE será aún más limitado que lo que ha sido hasta el presente.

* Catedrático de Economía, Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras.

Un modelo neoclásico del desempleo crónico

En la edición de mayo del 1999 del *World Economic Outlook*, del Fondo Monetario Internacional (FMI), se aborda también el tema del desempleo crónico, esta vez en el caso de los países de la euro-zona. En el capítulo dedicado a este asunto, se presenta un modelo del mercado de trabajo que explica el desempleo crónico en función de las mismas "distorsiones" institucionales que se abordan en la estrategia de empleos de la OCDE. El modelo se puede resumir en el diagrama siguiente:



La línea vertical en la cual $E = 1$, representa el empleo pleno y es equivalente a la oferta de trabajo irrestricta derivada la maximización de utilidad de los trabajadores. La curva WS (de *wage-setting*) representa la función de fijación de salarios de los trabajadores empleados y muestra que el salario real requerido por los trabajadores varía inversamente con la tasa de desempleo (la cual aumenta hacia el origen de la gráfica). Esta curva WS no es una curva de oferta, sino una especie de función de reacción institucionalmente determinada, y responde a "características estructurales y arreglos institucionales" como lo son el grado de poder monopólico de las uniones, la generosidad de los beneficios de desempleo, la severidad de las condiciones y controles aplicables a la otorgación de beneficios, la legislación de protección del empleo, y otras variables similares. Mientras más se aleje la curva WS de la oferta laboral irrestricta representada por la línea vertical, mayor será el desempleo crónico. Por ende, la estrategia de empleos de la OCDE puede interpretarse como un conjunto de medidas tendientes a eliminar la línea WS, o, como *second-best*, acercarla a la línea vertical. El equilibrio en este modelo está determinado por la intersección de la curva WS y la curva de demanda de trabajo (D), la cual es una curva estándar derivada de las condiciones usuales de maximización de ganancias.

Compás Laboral

Francisco A. Catalá Oliveras*

El mundo del trabajo está cambiando. También el trabajador. Quizás la gran interrogante de nuestros tiempos es, tal y como plantea Alain Touraine, ¿cómo evitar que la necesaria flexibilidad de la producción entrañe una flexibilidad general del trabajo que signifique su precarización?

Son muchos los cambios. Valga citar, entre otros, el desarrollo tecnológico y el efecto que éste tiene tanto en la organización del proceso productivo como en los requerimientos de destrezas de los trabajadores. También hay que destacar la creciente participación de la mujer en el mercado laboral junto al imperativo de contar con más de una fuente de ingresos para el sostenimiento del hogar. Otro factor que no se debe pasar por alto es el aumento del empleo periférico: empleados a tiempo parcial o contingentes así como integrantes de la economía informal desprovistos tanto de la protección sindical como de la seguridad social del Estado. A esto se suma la externalización del proceso de producción ("outsourcing"), vía la cual se subcontrata y se desplaza el trabajo del taller principal a suplidores o talleres satélites en donde, generalmente, los trabajadores no están organizados y reciben salarios más bajos. No menos importante es la tendencia de muchos trabajadores a desempeñarse en más de un trabajo para, como se dice popularmente, "empatar la pelea".

Los efectos de las alteraciones en el mercado laboral son múltiples. Por ejemplo, la externalización del proceso de producción y la proliferación del trabajo periférico minan la estabilidad del trabajo con perspectiva de largo plazo. Igualmente, la vida familiar se empobrece ante el imperativo de que cada unidad familiar cuente con más de un ingreso o que alguno de sus miembros cuente con más de un trabajo. Esto propicia una cultura torcida en la que se cultiva la adicción al trabajo hasta el extremo de que se aduce que para mucha gente "el trabajo se ha convertido en una especie de hogar y el hogar se ha convertido en un duro trabajo". Algunos analistas norteamericanos argumentan que la expansión en la oferta de trabajo en que de hecho se traducen estas tendencias explica el largo periodo de crecimiento, sin aceleración inflacionaria y con bajas tasas oficiales de desempleo,

de la economía de los Estados Unidos. En otras palabras, aunque aumente la demanda por trabajadores, los cambios citados en el mercado laboral actúan como represores salariales.

Además, muchos de los cambios se han convertido en nuevas barreras a la tarea organizativa de los sindicatos. El tránsito de la producción en masa a los sistemas flexibles de producción que permite la nueva tecnología, conjuntamente con el peso que ha ganado el sector de servicios en la provisión de empleo, hace posible talleres de trabajo más pequeños y descentralizados. La situación se complica con la extensión de la práctica de la externalización y con el incremento del trabajo periférico. Obviamente, en tal contexto se torna más difícil y costosa la organización sindical de los trabajadores. No menos importante ha sido la tradicional oposición patronal a las uniones, la que medios como la revista Business Week informan (o confiesan) que se ha intensificado, y muy efectivamente, durante los últimos años.

No es sorprendente, por tanto, la notable reducción que se observa en la densidad sindical: número de trabajadores unionados como por ciento del total de asalariados. La contracción es generalizada. En los Estados Unidos la densidad sindical se redujo de más de 30 por ciento para la década de 1950 a 18.0 por ciento en el año 1985. En el año 1995 era de alrededor de 14.0 por ciento. Según la Organización Internacional del trabajo, durante el periodo 1985-1995 este indicador se redujo en la mayoría de los países. En Argentina, que goza de gran tradición sindical, se redujo de 67.4 a 38.7 por ciento.

Generalmente la densidad sindical es más alta en el sector público que en el sector privado. Esto es así en la mayor parte de los países europeos, en Japón y en los Estados Unidos. Lo mismo sucede en Puerto Rico. Y ahora, con la extensión del derecho a la sindicación a los empleados de las agencias gubernamentales convencionales, aun más. Pero con la privatización tiende a congelarse o a disminuir el número de trabajadores unionados. Así se ha observado en distintos países, como Argentina, Australia, Holanda y Gran Bretaña.

La desregulación parece reforzar la tendencia hacia la disminución de la densidad sindical. En la industria norteamericana de las telecomunicaciones,

por ejemplo, la densidad sindical ascendía a 60 por ciento a mediados de la década de 1970. La misma descendió a 42 y 29 por ciento para los años 1991 y 1996 respectivamente. Evidentemente, la desregulación ha estado en correspondencia con los factores adversos a la sindicación a que se ha hecho referencia.

La llamada reforma laboral “neoliberal” ha cabalgado sobre todas las tendencias citadas. La premisa básica es que la “inflexibilidad” del mercado laboral constituye la raíz del desempleo debido a los salarios excesivamente altos que genera. Además, los diferenciales salariales son alegadamente muy bajos, lo que restringe la movilidad laboral —otros le llamarían inestabilidad— que supuestamente la eficiencia exige. Otra premisa es que la seguridad social promueve el desempleo voluntario o, en otras palabras, sirve de desincentivo al trabajo.

A partir de dichas premisas, alimentadas por prejuicios centenarios, se concluye entonces que el problema radica en el poder de los sindicatos en las negociaciones colectivas, en la base legal o estatutaria de los derechos de los trabajadores y en la excesiva amplitud de la seguridad social. Se postula, por tanto, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, la eliminación de muchos derechos laborales consignados por ley y la reducción del alcance de la seguridad social. Le llaman “flexibilización” a contratos que permiten eludir el pago adicional cuando se excede la jornada regular de trabajo, a la ampliación del trabajo contingente carente de beneficios marginales y seguridad social, al escamoteo de las vacaciones y hasta a la reducción de las protecciones legales de las empleadas embarazadas...

Se confunde así la “flexibilización” con el desmantelamiento institucional. En lugar de flexibilidad en los procesos de producción y nuevos parámetros en las negociaciones colectivas, proponen escamoteo de reivindicaciones y desregulación e inestabilidad en el empleo. No es lo mis

El siglo veinte ha dejado grandes avances científicos y tecnológicos. Baste mencionar la aeronáutica y la revolución en la tecnología de la información con que está cerrando. Pero también han sido extraordinarias —probablemente más valiosas— las conquistas en el diseño institucional como el sufragio universal, la educación pública y obligatoria, la seguridad social y la emancipación laboral y sexual de la mujer. Junto a éstas hay que destacar la regulación del trabajo que cobija a los procesos de negociación colectiva y a toda una serie de disposiciones respecto a vacaciones, fines de semana, compensación por accidentes, seguros médicos, jubilaciones, etc. que muchos toman por sentado. No ha sido en virtud de la gracia patronal que se han logrado tales conquistas. Son todavía instituciones frágiles, como demuestra la reforma laboral, y su extensión dista de ser generalizada y, mucho menos, mundial.

En lugar del desmantelamiento institucional que presume la reforma laboral “neoliberal” habría que articular una agenda laboral que se haga cargo de la flexibilidad en los procesos de producción, de la educación orientada a la polivalencia de destrezas de los trabajadores y de gestiones empresariales de carácter participativo. Ello requiere de organización sindical, que es la única base de poder independiente de los trabajadores. Ignorar esto equivale a depender exclusivamente de la protección estatal, que es insuficiente, o de la gracia patronal, que está en entredicho.

El diseño o la reforma institucional es mucho más difícil que la desregulación o el “minimalismo institucional” de los neoclásicos. Ese, básicamente, fue el reto que confrontó John Maynard Keynes en su gestión de diseño de políticas por el lado de la demanda hace más de seis décadas. Ahora, eminentemente por el lado de la oferta, se confronta el mismo reto.

* *Catedrático de Economía, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.*

Hacia la sociedad del pos-trabajo

Jaime Benson Arias*

Desde los inicios del capitalismo industrial a mediados del siglo XVIII en Inglaterra, la duración de la jornada laboral ha sido una problemática de importancia estratégica respecto a los niveles, alcance y naturaleza que asume la explotación capitalista de los asalariados en los distintos períodos históricos. No empecé la profunda crisis de los marxismos contemporáneos, especialmente respecto al fracaso del socialismo como sociedad no-capitalista alternativa de avanzada, la aportación de Carlos Marx respecto a la relevancia de la extensión de la jornada laboral en la lucha política y de clases entre el capital y el trabajo asalariado, aun hoy es útil para esclarecer lo que está en juego en la actual controversia al respecto.

Marx postuló que la duración de la jornada laboral determina el nivel absoluto de la explotación capitalista de los asalariados o la cantidad de horas que éstos le trabajan de gratis al capital. Dado que el valor del salario diario correspondiente a una jornada laboral de 8 horas se debe producir en menos de 8 horas (digamos en 4 horas) el valor de las mercancías producidas en las segundas 4 horas, por los asalariados es apropiado por la empresa capitalista en forma de plusvalía o ganancia, siempre y cuando se vendan todas las mercancía producidas.

Es decir que los empleados trabajan la mitad (4 horas) de la jornada laboral diaria para ellos creando un valor equivalente a su salario diario y la otra mitad (las segunda 4 horas) lo trabajan de gratis para el capital. El hecho de que se pague una tasa salarial fija, digamos de \$5.15 la hora, no invalida el anterior planteamiento, pues en la primeras 4 horas el empleado promedio produce un valor equivalente a su salario diario de \$41.20 ($\5.15×8 horas).¹

El trabajo excedente no retribuido que crea un valor adicional de \$41.20, producido en las segunda 4 horas constituye, según Marx, la fuente principal de la ganancia y por ende de la explotación capitalista de los asalariados. El extender la jornada laboral diaria a 10

¹ Con propósitos pedagógicos estamos asumiendo rendimientos constantes del trabajo en el corto plazo..

horas, sin pago de horas extras, implica que el salario diario a tiempo sencillo de \$51.50 ($\5.15×10 horas) correspondiente a dicha jornada se producirá durante la primeras 5 horas, aumentando a 5 horas la cantidad de horas que el asalariado promedio trabaja de gratis para el capital, incrementando en términos absolutos la plusvalía o ganancia y el nivel de explotación capitalista.

De ahí, que la propuesta de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, para condensar la jornada laboral semanal en 4 días de 10 horas, en el que el asalariado renuncia voluntariamente al pago doble o de tiempo y medio por las dos horas adicionales diarias, conllevará un retroceso en las condiciones de trabajo, de vida y en la condición social de los asalariados. La supuesta ventaja de esta propuesta para las madres trabajadoras, el tener un día libre adicional, se anula al éste tener que usarse para reponer el gasto extensivo e intensivo de energía humana en una jornada laboral semanal de 40 horas condensada en 4 días de 10 horas laborables. Con el agravante que las madres trabajadoras habrán renunciado voluntariamente al cobro a tiempo y medio o doble de un total de 8 horas extras de trabajo (2 horas diarias \times 4 días) o a una compensación salarial adicional de entre \$20.60 (a tiempo y medio) a \$41.20 (a tiempo doble) por semana. El único beneficiado será el capital que podrá aumentar la extracción de trabajo gratis a los asalariados en 4 horas por semana, incrementando su plusvalía absoluta o ganancia en \$41.20 ($\10.30×4 horas) por trabajador a la semana, a la vez que se ahorra entre \$20.60 a \$41.20 por trabajador a la semana² al no tener que pagar a tiempo y medio o a tiempo doble las 8 horas extras trabajadas.

Fruto de una larga y sacrificada lucha del movimiento obrero organizado estadounidense y puertorriqueño en 1935, el Congreso Federal aprobó la ley estableciendo la jornada laboral de 8 horas diarias, la cual fue extendida a Puerto Rico. Con el establecimiento del salario mínimo federal y la institucionalización de la práctica de la negociación

² La semana sería de 4 días de 10 horas laborales por día, de implementarse el cambio propuesto en la jornada laboral, por lo cual el capital obtendría en 4 días la misma magnitud de plusvalía absoluta que antes lograba en 5 días, sin tener que pagar horas extras.

colectiva, la reducción en la jornada laboral diaria de 12 a 8 horas, se tradujo tanto en Estados Unidos como en Puerto Rico en un incremento sustancial en el salario por hora. En base a los postulados de la teoría clásica, los vaticinios de la gran mayoría de los economistas, empresarios y políticos de ambos países predecían una intensificación sin precedentes de la Gran Depresión, sin perspectivas de recuperación en el mediano y largo plazo. No empece los pronósticos fatalistas, el Nuevo Trato que se estableció entre Estado, Capital, Trabajo y Ciudadanía, propició el crecimiento económico más sostenido, prolongado y estable en la historia de ambos países, logrando mejorar los estándares de vida de la mayoría de la población. En 1952, la jornada laboral de 8 horas diarias asumió rango constitucional en Puerto Rico al incluirse como un derecho ciudadano en la Constitución del Estado Libre Asociado.

Desde los inicios del capitalismo el tiempo de ocio del que disponen los asalariados ha sido un importante indicador del progreso social y humano en el mundo industrializado. En vísperas del nuevo milenio, en Alemania y recientemente en Francia se ha reducido la jornada laboral a 7 horas diarias como una medida efectiva para reducir los altos niveles de desempleo en estos países.

La reducción de la jornada de trabajo en un contexto de cambios tecnológicos-gerenciales y por ende de avances crecientes en la productividad laboral se han traducido en períodos prolongados de crecimiento en el empleo; logrando en el mejor de los casos el objetivo de pleno empleo (Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Suecia, Costa Rica; y otros en la pos-guerra) y en el peor de los casos reducciones sustanciales en la tasas de desempleo, como se dio en Puerto Rico entre 1950 y 1970, donde éstas se reducen de un 15 a un 10 por ciento.

En Puerto Rico, dado los altísimos niveles de desempleo y la creciente tendencia al aumento en el sub-empleo (i.e. el empleo a tiempo parcial y temporero), la propuesta por una jornada laboral diaria de 7 horas es una muy necesaria y atractiva. En Estados Unidos, no empece estar disfrutando desde hace 3 años de una situación de empleo pleno, se han intensificado los niveles de segmentación y polarización del mercado laboral a la luz del incremento desproporcionado en el sub-empleo y el empleo contingente. Esto ha dado pie

a un aumento considerable en la desigualdad social en ese país. Más de 60 años (desde que se aprobó la jornada de 8 horas) de adelantos tecnológicos e incrementos de productividad, en los Estados Unidos y Puerto Rico, no se han traducido en mayor tiempo de ocio para los asalariados sino en mayores ganancias para el capital y, hasta la década del 70, en alzas salariales para la fuerza trabajadora. Desde entonces estos incrementos en productividad han sido ganancia exclusiva para el capital.

En el contexto de la revolución de la informática, de las nuevas tecnologías de especialización flexible y de las nuevas formas horizontales de organización del trabajo; que implican incrementos continuos y frecuentes en la productividad del trabajo, (y que se puede producir cantidades crecientes de mercancías diferenciadas con cada vez menores niveles de empleo) el mantener inalterada o extender la jornada laboral conllevará condenar a un grupo creciente de personas al desempleo permanente y/o a formas precarias de empleo contingente. En este contexto pos-fordista del capitalismo, se hace necesario para evitar el fortalecimiento y consolidación de una sociedad dual --entre un grupo cada vez más compacto de trabajadores polivalentes con empleo bien remunerado y con relativa seguridad de empleo y un grupo creciente de personas desempleadas flotando entre la economía sub-terránea y empleos contingentes mal remunerados-- la reducción gradual de la jornada laboral de 40 a 30 horas semanales en los próximos 10 años. Si no lo hacemos, estamos abonando al fortalecimiento de una sociedad más desigual, violenta, inestable y donde reinará la incertidumbre.

Existen las condiciones para movernos hacia una sociedad del pos-trabajo, con empleo seguro y más tiempo de ocio disponible para la mayoría de la población. Tiempo de ocio para realizarnos como seres humanos; para disfrutar de más horas de pesca, de playa, para disfrutar del teatro, del cine, de la lectura de una buena pieza de literatura; del cultivo de un jardín de rosas y, por qué no, de más horas para hacer el amor. La mayoría de los seres humanos, a diferencia de monsieur capital, no tenemos la perenne necesidad de acumular, acumular y acumular.

* *Catedrático Asociado de Economía, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.*

Auge de la construcción marca el paso de la economía en el año fiscal 1999

Según datos preliminares de la Junta de Planificación, el crecimiento de la economía de Puerto Rico en el año fiscal 1999 se debió principalmente al continuado auge de la construcción (que se vio intensificado este año por los efectos del huracán Georges) y al dinamismo del consumo y de la inversión en maquinaria y equipo. A fines de septiembre, la Junta reveló que la inversión en construcción, medida en dólares corrientes, tuvo un aumento de 24.2 por ciento en el año fiscal referido, el cual concluyó el 30 de junio del 1999. Como puede apreciarse en la gráfica, este crecimiento es similar al que se registró en el año fiscal 1996, que fue el segundo año del auge actual de la industria.

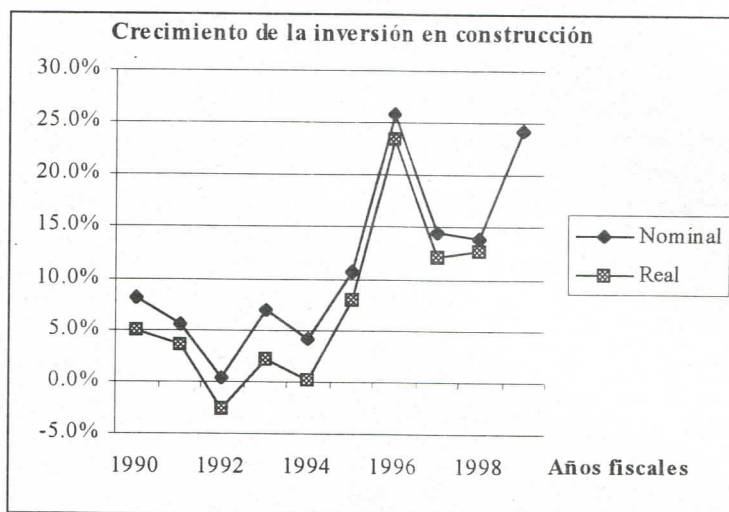
La gráfica también muestra que el crecimiento de la inversión real en construcción, es decir, valorada en dólares constantes, ha estado muy cercano al crecimiento nominal en los pasados cinco años fiscales. En el año fiscal recién pasado se registró un aumento real de casi 20 por ciento en la construcción. La Junta de Planificación no ha suministrado aún la información del valor a precios constantes de los componentes está variable para el año fiscal 1999.

Desde el primer trimestre de este año, la Junta ha descontinuado (confiamos que de manera temporera) la publicación del Índice de Actividad Económica. La última lectura disponible de este índice muestra un leve decrecimiento en los primeros diez meses del año fiscal 1999, es decir, de julio de 1998 a abril de 1999. No se tienen los valores del índice para la totalidad del año fiscal.

Sin embargo, sí hay disponible hasta junio de 1999 una gama de indicadores mensuales de diferentes sectores y actividades económicas que permiten formar una visión de conjunto sobre lo que aconteció durante el año fiscal. Uno de dichos indicadores es el empleo total.

Según informado por la Junta, basándose en datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el empleo aumentó por 10,000 plazas en el año fiscal 1999, lo cual equivale a un incremento de nueve décimas de un punto porcentual con respecto al empleo del año previo. Este crecimiento es similar al del año fiscal 1998, pero sustancialmente inferior al de los tres años fiscales anteriores. Esto, junto al decrecimiento del Índice de Actividad Económica en los diez meses concluidos en abril, parecería indicar un crecimiento más lento de la economía en su conjunto que el de los tres años fiscales anteriores.

1989	2,307.4	451.9		
1990	2,493.4	473.9	8.1%	4.9%
1991	2633.2	490.9	5.6%	3.6%
1992	2,644.3	477.7	0.4%	-2.7%
1993	2,827.4	488.3	6.9%	2.2%
1994	2,942.4	489.0	4.1%	0.1%
1995	3,255.4	527.4	10.6%	7.9%
1996	4,095.1	651.2	25.8%	23.5%
1997	4,689.8	730.3	14.5%	12.1%
1998	5,344.4	822.6	14.0%	12.6%
1999	6,635.7		24.2%	



Facultad del Programa Graduado

Benson Arias, Jaime. Ph.D.
University of Massachusetts, 1992
Catedrático Asociado

Bofill Valdés, Jaime. Ph.D.
University College of Wales, 1988
Catedrático Asociado

Cao García, Ramón J. Ph.D.
Virginia Polytechnic Institute, 1979
Catedrático

Catalá Oliveras, Francisco. Ph.D.
Georgetown University, 1978
Catedrático

Del Valle Caballero, Jaime. Ph.D.
Universidad de Manchester, Inglaterra, 1992
Catedrático Asociado

Enchautegui Román, María E. Ph. D.
Florida State University, 1988
Catedrática Auxiliar.

Lara Fontáñez, Juan. Ph.D.
State University of New York at Stony Brook, 1981
Catedrático

Martínez Aponte, Francisco E. M.A.
University of Pennsylvania, 1978
Candidato al Ph.D.
Catedrático

Quiñones Pérez, Argeo T. M.A.
University of Massachusetts, 1982
Candidato al Ph.D.
Catedrático Asociado

Rodríguez Castro, Alicia. M.A.
Stanford University, 1978
Candidata al Ph.D.
Catedrática Asociada

Rodríguez Rodríguez, Ernesto L.
Virginia Polytechnic Institute, 1984
Candidato al Ph.D.
Catedrático Asociado

Segarra Alméstica, Eileen. Ph. D.
University of California at Berkeley, 1998
Catedrática Auxiliar

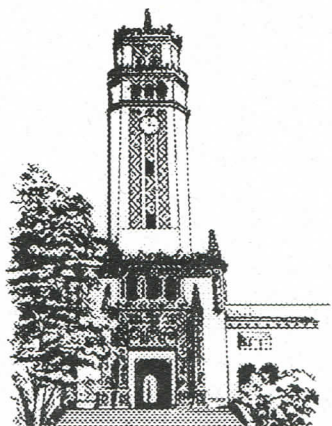
Toledo Rodríguez, Wilfredo. Ph.D.
Florida State University, 1990
Catedrático Asociado

Villagómez Escutia, Rafael. Ph.D.
Oklahoma State University, 1985
Catedrático Asociado

Intereso obtener información y/o documentos de solicitud de admisión al Programa Graduado de Economía de la Universidad de Puerto Rico.

- Nueva Admisión:** para estudiantes que no pertenecen al Sistema de la Universidad de Puerto Rico
- Readmisión:** para estudiantes que pertenecen al Sistema de la Universidad de Puerto Rico, pero no son estudiantes activos
- Cambio de Clasificación:** para estudiantes activos del Sistema de la Universidad de Puerto Rico
- Información General del Programa Graduado**

Firma



Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Puerto Rico
Apartado 23345
San Juan, Puerto Rico 00931-3345

Teléfono: (1-787) 764-0000
extensiones 2455, 2459 ó 4167
E-mail: economia@upracd.upr.clu.edu
<http://rrpac.upr.clu.edu:9090/~economia>
Fax: (1-787) 763-5599

Maestría en Economía

El Programa Graduado de Economía fomenta el estudio de los problemas fundamentales del pensamiento y la metodología económica y ofrece un currículo variado para que el estudiante pueda orientar sus cursos electivos al área de su interés. Se ofrecen cursos en teoría económica; sector público; desarrollo económico; economía monetaria y financiera y econometría y análisis cuantitativo.

Los egresados del programa ocupan puestos en el gobierno, la banca, compañías de consultoría, centros de investigación, y en universidades, tanto en el área administrativa como docente. Además, otros prosiguen estudios doctorales en los campos de economía y finanzas, entre otros.

El Programa de Maestría en Economía ofrece un número limitado de ayudantías de cátedra que conllevan una exención de matrícula y un estipendio mensual. Además, la Oficina de Asistencia Económica del Recinto de Río Piedras gestiona préstamos federales para estudiantes.

Se aceptan estudiantes para comenzar estudios en ambos semestres académicos. La fecha límite para rendir la solicitud de admisión al Departamento de Economía para la sesión de agosto es la segunda semana de febrero y para la sesión de enero el 15 de octubre.

Nombre _____		
Urbanización _____		
Calle _____	Número _____	
Apartado Postal _____		
Ciudad _____	Pais _____	Código _____

coloque
sello aquí

**Programa Graduado de Economía
Departamento de Economía
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Puerto Rico
Apartado Postal 23345
San Juan, Puerto Rico 00931-3345**