

Historial Editorial

Recepción: 15-07-11

Revisión: 16-08-11

Aceptación: 31-10-11

**Análisis de la propuesta de reforma
laboral en México 2011**

Sergio Miranda González

Facultad de Economía. UAEMex

sergiouaem@gmail.com

María del Carmen Salgado Vega

Facultad de Economía. UAEMex

casa1961@yahoo.com.mx

Sara Quiroz Cuenca

Facultad de Economía. UAEMex

saraqc07@yahoo.com.mx

Análisis de la propuesta de reforma laboral en México 2011

Analysis of the proposal of labor reform in Mexico 2011

Resumen

En la actualidad es necesario vincular las crisis y los procesos de reestructuración que está padeciendo el capitalismo a nivel mundial con las transformaciones que están ocurriendo en los procesos productivos y en las condiciones de trabajo. Esto se ha venido plasmando en una rápida desregulación de los mercados de trabajo bajo la justificación de que las viejas leyes y normas laborales no responden a las condiciones de flexibilidad productiva y por tanto laboral que se requieren para que las empresas eleven su productividad y competitividad. De ahí que en los últimos años se ha discutido sobre la necesidad de llevar a cabo la flexibilización del mercado laboral con el objetivo de reducir el alto desempleo, fomentar la competitividad del aparato productivo, tener un mejor uso del capital humano y dinamizar las economías. Estas son algunas de las causas que justifica la última versión de iniciativa que busca reformar la actual Ley Federal del Trabajo¹ en México.

Es por esta razón que el objetivo de este trabajo se centra en el analizar y exponer las causas que expliquen el fenómeno laboral, en el actual contexto de crisis que vive la economía mundial y obtener argumentos, a favor o en contra de la pertinencia de llevar a cabo una actualización del marco que regula hasta el día de hoy las relaciones laborales entre los actores económicos en México.

Abstract

Worldwide in the last years it has been discussed the need to carry out the flexibility of the labor market to reduce the high unemployment, enhance the competitiveness of the productive sphere, and also to have a better use of human capital and more dynamic economies. These are the main causes that explain the labor reforms that have already been implemented in other countries and are the same under it is justified the latest initiative that seeks to reform the current. Federal Labor Law² in México.

Palabras claves: Flexibilización, reforma laboral y mercado laboral.

Keys words: Flexibility, labor reforms, and labor market.

¹ El 22 de mayo de 1931 se hizo oficial la primera Ley Federal del Trabajo, que nace bajo el cobijo del artículo 123 constitucional. A partir del primero de abril de 1970 se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo la cual ahora reglamentará el apartado "A" del artículo 123 constitucional y que es la que tiene vigencia hasta el día de hoy, sin que esto implique que durante su largo periodo de vida no se haya visto sujeta a cambios (el último ocurrió el 17 de enero del 2006), sin que ninguno de ellos represente una transformación de su esencia, como sí lo implicaría la reforma laboral que actualmente se discute en la LXI Legislatura del H Congreso de la Unión.

² On May 22, 1931 became official the first Federal Labor Law, which was born under the cover of the constitutional article 123. On the first of April 1970 is published in the Official Gazette of the Federation the New Federal Labor Law which now regulates the paragraph "A" of the constitutional article 123 and which is valid until today. During its long life, it has been subject to changes (the latter occurred on January 17, 2006), while none of them represented a transformation of its essence, but it would be with the labor reform that is currently discussed in the LXI Legislature of the Congress of the Union.

Introducción

En los últimos años a nivel internacional se ha venido discutiendo sobre la necesidad de llevar a cabo la flexibilización del mercado laboral con el objetivo de reducir el alto desempleo, fomentar la competitividad del aparato productivo, tanto interna como externa, tener un mejor uso del capital humano y dinamizar las economías.

Estas son algunas de las principales causas que explican las reformas laborales que ya se han aplicado en otros países y, que en términos generales, son las mismas bajo las que se justifica la última versión de iniciativa que busca reformar la actual Ley Federal del Trabajo³ vigente en México.

Por tal motivo, en este trabajo nos proponemos analizar y exponer las causas que expliquen el fenómeno laboral, en el actual contexto de crisis que vive la economía mundial y obtener argumentos, a favor o en contra de la pertinencia de llevar a cabo una actualización del marco que regula hasta el día de hoy las relaciones laborales entre los actores económicos en México.

Los dos argumentos principales que articulan el debate de la reforma al mercado laboral, incluso, en países que ya la habían llevado a cabo en el pasado reciente como es el caso de España, se denominan competitividad y mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

Para los actores económicos, representados en la parte empresarial, la necesidad imperiosa de llevar a cabo la actualización de la ley federal del trabajo en México es que les permitirá aumentar los niveles de empleo e inyectar mayor competitividad a la planta productiva mediante la flexibilización del mercado de trabajo. Para los trabajadores implicará formalizar, lo que ya es una creciente precarización de las condiciones de trabajo.

1. Marco teórico

1.1. El mercado de trabajo: ¿regulación económica?

Desde la óptica de la economía neoclásica, reiteradamente se ha colocado el funcionamiento del mercado laboral al nivel del mercado de productos. De acuerdo con este planteamiento, los desajustes que hay en los mercados laborales, provocados por un exceso en la oferta de trabajo, se estarían corrigiendo al intervenir la ley del equilibrio entre oferta y demanda.

Bajo este principio, los mercados de trabajo se arreglarían (tenderían al equilibrio) en cuanto se produzca la baja o el alza en los salarios. Si hay un exceso de oferta de trabajo los salarios bajarían y viceversa.

Si en el mercado de bienes se presenta un exceso de producción de una determinada mercancía, los precios descienden y se desmotiva que se continúe produciendo dicho excedente en el futuro, salvo que priven condiciones extraeconómicas (como es el caso de los subsidios al sector agrícola).

Lo mismo sucede a la inversa. Si los precios suben como resultado de una mayor demanda en una mercancía, entonces se motiva una mayor producción de dicho bien, al punto en que los precios regresen y se ubiquen en un nivel similar al que tenían antes de que se produjera el incremento en la demanda.

³ El 22 de mayo de 1931 se hizo oficial la primera Ley Federal del Trabajo, que nace bajo el cobijo del artículo 123 constitucional. A partir del primero de abril de 1970 se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley Federal del Trabajo la cual ahora reglamentará el apartado "A" del artículo 123 constitucional y que es la que tiene vigencia hasta el día de hoy, sin que esto implique que durante su largo periodo de vida no se haya visto sujeta a cambios (el último ocurrió el 17 de enero del 2006), sin que ninguno de ellos represente una transformación de su esencia, como sí lo implicaría la reforma laboral que actualmente se discute en la LXI Legislatura del H Congreso de la Unión.

En tales condiciones, la mano invisible del mercado corrige el desajuste temporal provocado por variaciones en los niveles de producción, utilizando el mecanismo de los precios.

Sin embargo, los mercados laborales no responden de la misma manera que el mercado de productos. Cuando las instituciones de educación universitaria están arrojando un número mayor de egresados, en todas o en determinadas disciplinas profesionales que no corresponden al número de puestos laborales ofertados por los empleadores, éste se convierte en un excedente de mano de obra calificada que no necesita el mercado, pero a diferencia de lo que sucede en otros mercados de bienes, esto no implicará una reducción de los salarios de los que tienen la misma profesión y que en ese momento pretenden ingresar en el mercado de trabajo.

1.2. El punto de vista Neoclásico

Veamos ahora qué argumenta la teoría neoclásica cuando aparentemente su principal postulado teórico ha llegado a un callejón sin salida. Para la economía ortodoxa las contradicciones (que hemos definido como fuerzas institucionales y de relaciones de poder) que emanan de los mercados laborales tienden a ser calificadas como fallos específicos de éstos, que tarde o temprano se corrigen por acción de las leyes de mercado o por medio de la desregulación de los mecanismos que impiden que el mercado pueda funcionar, como ocurre en los mercados de mercancías.

De esta manera, el desempleo persistente vendría a convertirse en un mecanismo propio del mercado que sirve para corregir sus fallas. Así, se justifica la existencia del desempleo, pues éste contribuiría a que las leyes de mercado pudieran entrar en acción dentro de los mercados laborales. Sin embargo, hay que reclamarles a los economistas ortodoxos que al ser permanente el desempleo, las fallas de los mercados laborales son sistemáticas, y en ese sentido existe un constante desequilibrio en la oferta laboral que no eliminan las leyes de la oferta y la demanda como ellos esperarían que sucediera.

Aún desde la lógica interna de los planteamientos de la economía neoclásica emanan contradicciones en su análisis sobre el mercado de trabajo, que ponen en tela de juicio el funcionamiento de las leyes del mercado, que busca encontrar soluciones que hagan compatibles las necesidades de competitividad y productividad del capital con el comportamiento de la oferta y demanda de trabajo.

La respuesta neoclásica es que estas contradicciones únicamente pueden ser suavizadas (por medio de la flexibilización y desregulación laboral) para hacer compatible el funcionamiento del mercado de trabajo con las necesidades de rentabilidad del capital.

La insistencia de la teoría neoclásica en su análisis sobre el mercado de trabajo parte de la necesidad de justificar la flexibilización laboral por medio de la desregulación; es decir, la solución de los economistas ortodoxos consiste en liberar (desregular) los mercados laborales de las interferencias externas con el fin de que las leyes de la oferta y demanda actúen de manera eficiente.

La conclusión neoliberal⁴ es que para corregir el desempleo es necesario permitir que los salarios caigan de manera tal, que los empleadores sean inducidos a crear más trabajos y de esa manera absorber el exceso de oferta de trabajo. Nada más lejos de que esto suceda en la realidad.

⁴ “... el Modelo de mercado de trabajo nos proporciona dos ideas muy importantes sobre la conducta del empleo y sobre los patrones salariales de la economía en su conjunto. En primer lugar, vemos que el mercado de trabajo es uno de los principales lazos que unen los distintos sectores de la economía. En segundo lugar, si un sector funciona bien y puede pagar elevados salarios para atraer más trabajo, debe reducir la producción de otros sectores. El propio hecho de que un determinado sector pueda aumentar y aumente los salarios significa que contrata trabajadores de otros sectores con los que expandirse.” (Lindbeck, 1994: 332)

En el fondo de este planteamiento se oculta una justificación que permite llevar a cabo un ataque a las condiciones laborales y sociales de los trabajadores mediante el debilitamiento de los sindicatos, la disminución de la protección social en los mercados de trabajo, la reducción de los beneficios públicos y como resultado final, el aumento en las desigualdades sociales, objetivo de la propuesta de Reforma laboral en México. Al fin y al cabo, las interferencias externas que afectan al mercado de trabajo deben ser eliminadas. De llevarse a cabo un ataque a las regulaciones institucionales el resultado sería un fuerte aumento de la conflictividad a corto plazo y una crisis de legitimidad del sistema a mediano plazo

1.3. Reestructuración productiva y flexibilidad laboral

En las últimas décadas las economías de mercado vienen observando ciclos de crecimiento cada vez más breves y periodos de crisis más frecuentes y prolongadas. Las crisis de sobreproducción han provocado mecanismos de reestructuración en la producción capitalista, que van desde cambios en los procesos técnicos de producción hasta en la propia utilización y organización del trabajo.

Los desajustes entre producción y consumo que dan lugar a las crisis de las economías de mercado temporalmente son enfrentados, por parte de las empresas, contrayendo la demanda agregada, mientras la producción encuentra mecanismos más eficientes de producir a menores costos e incursionando nuevos nichos de mercado.

Los tradicionales esquemas de producción capitalista como el taylorista, fordista, neofordista, dejan de ser eficientes ante una economía de mercado que se ha vuelto global y que tiene la necesidad de adaptarse o responder a un mercado que se transforma rápidamente.

Ciclos tecnológicos cada vez más breves que provocan innovaciones en la producción, productos y servicios nuevos, necesidad de reducir los costos de producción y el objetivo de mejorar los niveles de beneficios afectados por las crisis recurrentes, han llevado a que las empresas encuentren mecanismos que cambien las condiciones de trabajo y las propias regulaciones laborales.

El efecto ha provocado que el puesto de trabajo para toda la vida, que implicaba una especialización en una fase específica del proceso técnico de producción, llegó a su fin con las crisis del capitalismo, para dar lugar a un nuevo esquema de organización del trabajo que requiere un trabajador flexible y polivalente en la producción, aunque este proceso haya traído una precarización del trabajo (Offe y Hinrichs, 1985).

El cambio de los procesos de producción rígidos a los flexibles ha implicado cambios sustantivos en los puestos de trabajo, que se adaptan a los nuevos modelos de producción. Parte fundamental de los cambios se darán en los mecanismos de incorporación y desarrollo de los trabajadores a los procesos de producción.

Las nuevas exigencias que deberá tener la fuerza laboral se concentrarán en la formación en el trabajo. La mayoría de las nuevas calificaciones exigidas en los puestos de trabajo no pueden ser enseñadas en los cursos formales por la sencilla razón de que el aprendizaje en el puesto de trabajo es específico y flexible.

La cadena de producción, como uno de los mecanismos más flexibles para mejorar la productividad del trabajo, también tiene el beneficio, desde el punto de vista de la formación en el trabajo, de que los trabajadores al estar muy próximos unos a otros y depender de la secuencia del proceso de trabajo pueden aprender la forma en que se desarrolla el puesto de trabajo anterior y posterior.

Todo indica que la mejor formación para el trabajador flexible que demanda los nuevos cambios en los procesos de producción, es situando a éstos bajo la tutela de los trabajadores calificados y con experiencia, que paulatinamente les van delegando responsabilidades, en periodos breves durante el tiempo que dura la jornada de trabajo.

1.4. Cambios en los procesos de trabajo y flexibilidad

Los diferentes puestos de trabajo requieren diferentes grados de calificación de los trabajadores. Lo que destacará son las particularidades que deben de tener las distintas calificaciones en función de las características que componen el proceso de trabajo, donde además de intervenir las destrezas humanas, éstas se relacionan íntimamente con las diferentes tecnologías o con las innovaciones a que están sujetas esas tecnologías, ya sea por la aplicación de nuevas máquinas o equipos al proceso de trabajo o por las adaptaciones propias que hacen los ingenieros industriales para lograr mayores niveles de productividad y eficiencia.

El conocimiento preciso y detallado de la tecnología en los procesos de trabajo es un factor que da lugar a bajos costos de producción. La velocidad y precisión con la que se lleve a cabo una determinada rutina de trabajo, a partir del uso de cierta tecnología, es un aspecto que no sólo puede hacer más productivo a alguien en su puesto de trabajo, sino también implica una notable reducción en los costos de mantenimiento y reparación de esos equipos o máquinas, pues se pueden disminuir los tiempos en que el equipo esté detenido por una falla ya que el diagnóstico y reparación se puede realizar de manera inmediata.

Llegados a este punto podemos encontrar dos fenómenos sobre el uso específico de tecnología o uso de medios de producción masiva.

Por una parte, aquellos procesos de trabajo en los que una máquina realiza varias rutinas o funciones tienden a ser menos eficientes debido a que una interrupción en algunas de sus funciones afecta la realización del resto de sus tareas. Esto origina un aumento de los costos de producción.

Para contrarrestar esta pérdida, los diseñadores de procesos de trabajo más eficientes, buscan el uso de tecnología más específica en cada una de las tareas que se realizan, lo que implica adaptar la tecnología existente a las necesidades de reducir los costos de producción.

Por otro lado, también se puede distinguir al interior de las empresas una tendencia a preferir el uso de tecnología de producción masiva por varios motivos: es más fácil encontrar mano de obra que maneje esa tecnología estandarizada pues es la maquinaria y el equipo que utilizan la mayoría de las empresas dedicadas a esa rama industrial; es mucho más barato y rápido reparar y reemplazar piezas de repuestos de producción masiva, pues se pueden conseguir sin dificultad en el mercado de repuestos y por último, el uso de tecnologías exclusivas hace que el manejo y operación de éstas sólo sean patrimonio de los trabajadores internos de las empresas (Piore, 1983).

1.5. Flexibilidad laboral

En las grandes empresas, la flexibilidad tiende a tomar una forma funcional; la distribución del trabajo dentro de una organización y el contenido de los puestos de trabajo se ajustan de acuerdo a las necesidades variables del mercado. El dominio y adaptación a las diferentes funciones y tareas dentro de la organización, es el ejemplo más claro de la forma en que se presenta la flexibilidad laboral.

En una posición menos segura están aquellos trabajadores subordinados que pueden o no ser empleados en la empresa flexible, pero que están comprometidos en varios tipos de relaciones contingentes (trabajador a tiempo parcial, trabajo temporal, o por contratos a término, autoempleo

y subcontratación). En este segmento de mercado de trabajo, la flexibilidad es de tipo numérico y representa una estrategia que permite asegurar que la cantidad de entrada de trabajo es variable en función de las necesidades de la demanda.

El caso de la empresa flexible ilustra cómo las tendencias hacia la segmentación de la demanda de trabajo, son una respuesta de las empresas a la incertidumbre y fragmentación del mercado que pueden reflejarse en una amplia estructura del mercado de trabajo.

Sin embargo, hay que tener presente que la estructura del mercado de trabajo no es una consecuencia directa de la estructura industrial, sino sólo representa un proceso tendencial. Por ejemplo, es menos probable que se encuentren patrones de empleo estable bajo condiciones de inestabilidad en el mercado de productos, por la sencilla razón de que estas empresas encuentran difícil aislarse de los cambios bruscos en la demanda de dichos productos.

La relación entre estructura de mercado de trabajo y estructura industrial debe ser entendida como tendencial, es decir que pueden o no ocurrir en circunstancias concretas dentro de los diferentes sectores industriales.

Los factores del lado de la demanda (estructuras industriales desarrolladas, imperativos de control laboral, relaciones de poder en el lugar de trabajo, desarrollo tecnológico divergente, etcétera) siguen siendo el determinante primordial, aunque no exclusivo, de la flexibilización laboral.

1.6. Papel del estado ante la flexibilidad: regular o desregular

Su función reguladora le permite introducir o remover iniciativas que movilicen o desmovilicen fuerza de trabajo, ya sea en épocas de alta demanda de trabajo o en periodos de incremento en el desempleo. En periodos de bonanza del mercado de trabajo, las iniciativas del Estado se dirigen a la desmovilización de aquellos segmentos de población que se habían mantenido marginados del mercado laboral (sobre todo los grupos que tienen un papel intermitente en el mercado de trabajo).

A la inversa, durante los periodos de alto desempleo, el Estado establece políticas restrictivas sobre la oferta de trabajo. Las medidas que toma para afrontar estas circunstancias consisten en promover el retiro prematuro de los trabajadores de mayor edad, estímulos a la contratación a tiempo parcial, reducción de la jornada laboral, autoempleo y pago del trabajo por hora.

También se puede, en forma general, afirmar que el Estado, en periodos de alto desempleo, es promotor de medidas dirigidas a endurecer las condiciones laborales, gracias a la situación de debilidad que provoca el elevado nivel de desempleo.

Uno de los medios más importantes que implementa continuamente el Estado sobre los mercados de trabajo, es la institucionalización de los mecanismos para regular la no participación de trabajadores potenciales en el mercado de trabajo. A través de estas iniciativas los grupos sociales en desventaja son progresivamente excluidos del mercado de trabajo.

Los cambios estructurales de las economías nacionales y sus efectos a medio y largo plazo sobre la incapacidad de crear empleos, también ha llevado al Estado a la construcción de medios institucionales (reformas laborales) que permiten de manera, más o menos permanente, a ciertos grupos sociales quedar excluidos del mercado laboral.

Uno de los mecanismos clave para regular la oferta de trabajo consiste en la imposición de controles a la entrada inicial, de la gente joven, al mercado de trabajo. Las leyes de trabajo infantil, educación obligatoria, aumentos en los límites de edad para dejar la escuela y la creación de programas de capacitación que restringen la oferta de trabajo a la gente joven son los medios más comunes.

De este modo, el Estado ejerce una profunda influencia tanto en los patrones de segmentación del lado de la oferta (con políticas que tienden a enfocarse hacia la exclusión del mercado de trabajo de grupos sociales específicos), como en toda la dinámica del mercado de trabajo (protegiéndolo para que por un tiempo éste deje de ser atractivo para los potenciales demandantes de empleo).

El papel del Estado es colocado, no sólo en el campo de la regulación de los mercados de trabajo, sino también en términos de la construcción de redes de asistencia social, para validar y ajustar repetidamente la distribución del trabajo social.

Esta función regulatoria actualmente atraviesa por un momento particularmente difícil, pues está marcada por las presiones que ejercen fuerzas que se oponen al papel regulador del Estado y pugnan por una función flexibilizadora de las regulaciones laborales de los diferentes mercados de trabajo, y que se han expresado últimamente en una infinidad de reformas laborales que buscan adaptar las regulaciones existentes a las necesidades de flexibilidad laboral que tienen las empresas para competir en los mercados.

Este dilema que enfrenta el Estado entre su función reguladora y flexibilizar su contribución a la liberación de las fuerzas del mercado, sirve para ubicar la naturaleza contradictoria del papel del Estado dentro del mercado de trabajo.

En relación con lo anterior hay que destacar que las políticas del Estado para desregular el mercado de trabajo, en ningún caso han llevado a la creación de un mercado de trabajo competitivo que tenga características neoclásicas de equilibrio competitivo de los precios, aumento de flexibilidad, movilidad y niveles de salarios sensibles a las condiciones de demanda y oferta de trabajo. Nada más lejos de ello.

La existencia de mercados de trabajo no regulados, no representa una condición para que existan mercados de trabajo competitivos, pero si contribuyen a incrementar la desigualdad, ya que eliminan los mecanismos de asistencia social a nivel de los grupos más vulnerables. Sólo expone a la competencia a los grupos más desprotegidos.

2. Panorama Actual del Mercado Laboral en México.

México presenta estructuralmente un mercado laboral poco dinámico en cuanto a la generación de empleos formales y con remuneraciones que permitan satisfacer una vida digna. Un mercado laboral que ha atenuado la falta de empleos formales ha sido la rápida expansión del sector informal de la economía y la migración de trabajadores a los Estados Unidos.

Para tener una idea de este fenómeno basta con señalar que de 1991 a 2009 el sector formal de los ocupados pasó, en términos absolutos, de 12.1 a 16.5 millones de personas, lo que significa que en 18 años tan sólo se crearon 4.4 millones de empleo. Sin embargo, el sector informal que en 1991 contaba con una población de 10.7 millones de personas, se incrementó a 19.7 millones, es decir este sector prácticamente se duplicó en el mismo periodo (Ovando, W. 2010).

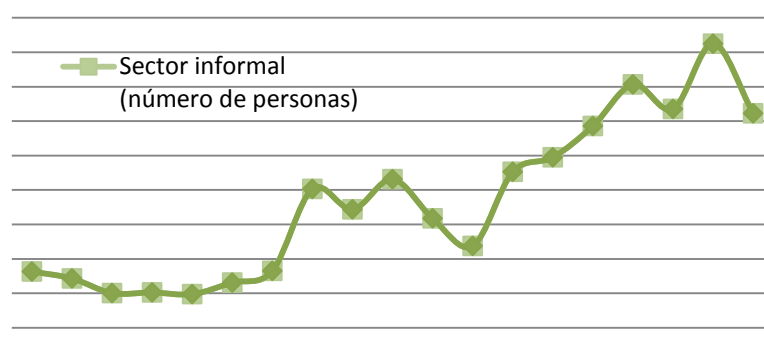
De acuerdo a las últimas cifras dadas a conocer en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2010) en la actualidad (al segundo trimestre de 2010) la Población Económicamente Activa ocupada (PEA) es de 44.6 millones de personas, de la cual el 67.7% es asalariada, 4.5% es empleador o patrón, el resto son trabajadores por su cuenta. La distribución de la PEA ocupada, por tipo de sector económico en que se localiza, muestra una fuerte tendencia a la terciarización de la actividad económica (destacando el comercio), ya que aquí se concentra el 62.9%, siguiéndole el sector secundario con 24.3% y finalmente la agricultura con 12.8%. Aunque algo muy revelador en cuanto al dinamismo del mercado laboral es que comparando los resultados del primer trimestre de 2005, en relación al mismo periodo pero del 2010, el sector servicios incrementó la

ocupación en 3.3 millones de personas, mientras en la actividad primaria se perdieron 400 mil empleos y finalmente la industria generó únicamente 200 mil empleos.

Respecto al tema de las remuneraciones las cosas no son mejores. La PEA ocupada que recibe un ingreso entre uno y hasta máximo tres salarios mínimos representa el 45%. Pero si agrupamos aquellos que van desde uno hasta máximo cinco salarios mínimos encontramos que el porcentaje se eleva a 83.2%. Sólo 8.7 de la población ocupada recibe remuneraciones superiores a los cinco salarios mínimos. Este panorama da una idea del nivel de precariedad salarial que caracteriza a la mayoría de la fuerza laboral en México.

El comportamiento del sector informal muestra un incremento constante a partir del cuarto trimestre del 2008 (11,674,659) y hasta el tercer trimestre del 2010 (12,444,872), resultado de la crisis económica y de la disminución del número de empleos formales, los trabajadores se ven en la necesidad de incorporarse en mayor número al sector informal como se aprecia en la gráfica 1.

Gráfica 1. Sector Informal 2006 - 2010

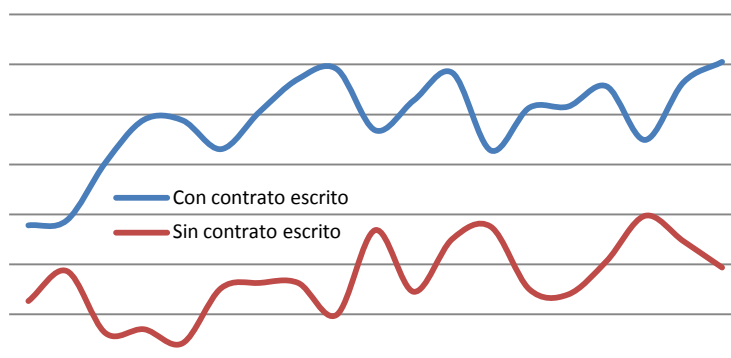


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Inegi. 2010

Revisando algunos indicadores de condiciones laborales podemos destacar que: del total de la PEA ocupada el 64% no tiene acceso a algún tipo de institución de salud, el 28.2% realiza jornadas laborales mayores a 48 horas, con lo cual queda demostrado una vez más el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores en México, producto de la flexibilización laboral.

Otro de los elementos fundamentales en las condiciones laborales es la condición de que el trabajador cuente con un contrato de trabajo, sin embargo podemos observar que de acuerdo a los datos presentados en el tercer trimestre de 2010 por la ENOE, de los 28.9 millones de trabajadores subordinados y remunerados, 15.5 millones cuentan con contrato escrito, mientras que 13.4 millones no tienen contrato escrito, lo que nos da una idea de que si bien esto se ha convertido en una práctica común en nuestro país, esta se ha agudizado en los últimos años y da muestra de la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, al encontrarse una buena proporción de los trabajadores sin un documento que les permita tener, no sólo seguridad laboral, sino un soporte de garantías laborales (ver gráfica 2).

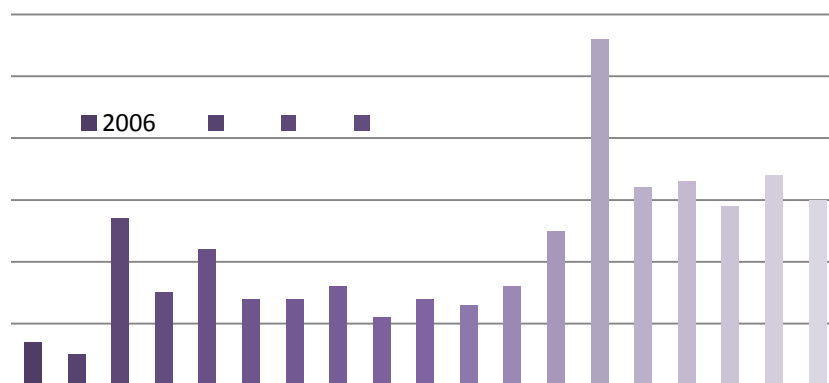
Gráfica 2. Trabajadores por Tipo de Contrato. 2006 - 2010



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Inegi. 2010

Finalmente analizando la tasa de subocupación presentada por la ENOE (2010), podemos observar que en el segundo trimestre de 2009 alcanza su punto más alto presentándose en el país una tasa de 10.1%, coincidiendo con el agravamiento de la crisis, en los últimos meses esta tasa ha venido disminuyendo hasta alcanzar en el tercer trimestre del 2010 el 8.5% (gráfica 3).

Gráfica 3. Niveles de Subocupación: 2006 - 2010



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Inegi. 2010

Todo indica, de acuerdo a los datos presentados anteriormente, que la informalidad, la precariedad laboral, la tercerización de la economía y una dinámica muy débil en la generación de empleos, son las características fundamentales bajo las cuales se propone impulsar una reforma laboral, que en su exposición de motivos destaca el nuevo marco jurídico del sector laboral que precisamente permitirá "... facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país" (Diputados, C.; 2010).

Si bien es cierto que la realidad social y económica de México es muy distinta a la que existía hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, y que se requiere de una modificación acorde a la realidad mexicana, es necesario que la nueva Reforma Laboral cumpla con facilitar el acceso al mercado laboral, mediante el fortalecimiento del trabajo decente y de mejorar las condiciones laborales entre trabajadores y empleadores.

3. Principales Aspectos del Proyecto de Reforma Laboral

El proyecto de Reforma laboral presentado por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional el pasado 18 de marzo de 2010, en su exposición de motivos justifica los cambios a la Ley Federal del Trabajo vigente, como una de las reformas estructurales pendientes que requiere la economía mexicana para que avance en su proceso de mejorar su competitividad, y que también permita facilitar en condiciones de igualdad el ingreso de las mujeres y de los jóvenes al mercado laboral.

Sin embargo, el proyecto de modificación a la Ley Federal del Trabajo puede tener otra lectura. Un elevado número de las nuevas propuestas, en la práctica, ya se vienen aplicando a importantes colectivos de trabajadores que se encuentran o no sindicalizados o en donde los sindicatos responden más a los intereses de la empresa que a la de sus propios agremiados.

De acuerdo a los resultados presentados, al cierre del primer semestre de 2010, por el INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, casi el 60.0% de los “trabajadores subordinados y remunerados” tienen la condición laboral de estar como trabajadores temporales o sin contrato. A este segmento de trabajadores habrá que agregar a los que están con contrato que manejan sindicatos afines a los intereses de las empresas o en donde las empresas además de tener el contrato del trabajador de antemano tienen firmada la renuncia del mismo (práctica cada vez más común aplicada por las empresas, a pesar de ser ilegal de acuerdo a la actual legislación laboral) a fin de evadir los costos de despido que implicaría el que las empresas apliquen la decisión de separar al trabajador de su puesto de trabajo.

De tal manera, que la propuesta de reforma laboral puede tomarse en dos direcciones. Primera, que dé legalidad a muchas de las prácticas de contratación que hoy realizan las empresas y que son ilegales a la luz de la ley laboral vigente. Segunda, que permita “desmantelar” los contratos colectivos⁵ de trabajo que se han convertido en un obstáculo para que las empresas puedan recuperar el control en la gestión de su fuerza laboral.

Hay que recordar que la mayoría de las empresas en las que hoy sus trabajadores gozan de contratos colectivos generosos, en el pasado fueron empresas propiedad del Estado y, que por razones políticas, sus sindicatos fueron instituciones corporativas al servicio de los intereses del propio Estado. Cuando se privatizaron, estos sindicatos sobrevivieron y hoy en día se han convertido en una fuerte carga laboral para las empresas.

Cada vez es más frecuente observar como los empresarios privados, que adquirieron estas empresas, buscan deshacerse de la importante carga de pasivos laborales que generan los contratos laborales, que en el pasado lograron sindicatos que ostentaban la titularidad de los contratos colectivos de todo un sector o rama industrial a cambio de brindar apoyo político al gobierno o presidente en turno.

⁵ El artículo 386 de Ley Federal del Trabajo estipula que ... “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con uno o varios sindicatos de patrones, con objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. De esta manera el contrato colectivo de trabajo tiene aplicación a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados y sólo puede dejar de aplicarse a los trabajadores de confianza cuando así se estipule explícitamente en el propio contrato.

Desde la perspectiva empresarial, los actuales contratos colectivos de estas empresas representan pasivos muy considerables, además de que impiden el uso flexible de la fuerza de trabajo.

La perversidad de la nueva reforma laboral podría radicar en el hecho de que se convierta en el mecanismo legal que niegue legalmente la posibilidad de que la fuerza laboral tenga acceso a un empleo digno o decente. Asistimos a una polarización del mundo laboral, en donde todo parece indicar que el subempleo, el trabajo parcial, la precarización del trabajo y el desempleo serán los aspectos que dominen el mundo laboral.

La propuesta de reforma plantea cambios que transformarían, de manera sustantiva, las relaciones laborales en México. Para efectos de este análisis sólo se destacarán aquellos aspectos que, a nuestro juicio, formalizan la relación de competitividad y flexibilidad.

- a) Nuevas formas de contratación individual. La propuesta propone integrar a la legislación los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de temporada. La justificación para incorporar estas modalidades de generación de empleo es que los perfiles laborales encajen en el contexto de la competencia y especialización que privan actualmente en la mayoría de los mercados laborales. Estimular el aprendizaje de nuevas habilidades y destrezas es lo que justificaría el objetivo primordial de esta propuesta, con lo cual además se daría oportunidad a que los jóvenes y mujeres puedan insertarse de manera más rápida al mercado de trabajo.

La esencia de la propuesta es garantizar la obligatoriedad de que los contratos se celebren por escrito, que los periodos de prueba y los contratos de capacitación se alarguen indefinidamente y que finalmente no puedan aplicarse dentro de una misma empresa al mismo trabajador simultáneamente, ni sucesivamente y en más de una ocasión.

En síntesis este punto busca facilitar el acceso a los jóvenes a través de modalidades tales como periodos de prueba y contratos de capacitación. Se asume que los jóvenes y mujeres no logran su inserción al mercado laboral porque no poseen las habilidades y destrezas que exigen los nuevos puestos de trabajo. El riesgo: abusar de este tipo de contratación ya que permitirían pagar menores salarios al estar en periodo de aprendizaje y concluida esta etapa contratar nuevos candidatos con lo cual no se crearían derechos laborales por antigüedad. No se plantea explícitamente la obligatoriedad de la contratación al terminar el periodo de prueba.

- b) Limitación de salarios caídos. La actual legislación laboral garantiza que en los casos en que el trabajador sea despedido injustificadamente pueda recurrir a los tribunales para que, de darle la razón a éstos, sea reinstalado nuevamente en el puesto de trabajo o reciba una indemnización de tres meses de su salario, además de que en ambos casos se le cubrirán los salarios generados desde el despido hasta el momento en que el tribunal de a conocer la sentencia en firme favorable al trabajador.

Esta propuesta busca inhibir o acotar las decisiones de ir a huelga a través de reducir el monto de los salarios caídos. El monto máximo a cubrir no será mayor al equivalente a seis meses de salario. También busca reducir sustancialmente los juicios laborales, pues se elimina el atractivo de que el patrón tenga que cubrir los salarios vencidos desde que inicia el juicio hasta que sale la resolución. Además de acabar con el atractivo negocio que la prolongación de los juicios representa para los abogados, que buscan alargar el mayor tiempo posible los procesos pues en esa proporción se incrementa la cantidad recibida por sus honorarios.

- c) Supresión de escalafón ciego. Los motivos que expone la propuesta de reforma laboral sobre este aspecto en particular se relaciona con el tema de garantizar la flexibilidad laboral. El argumento central al que se alude es que la actual legislación laboral vigente respondió a un esquema laboral de un modelo de producción que prácticamente se vio sujeto a pocos cambios al correr de los años. Dichos esquemas de producción exigían especialización y dominio en ciertas tareas lo que hacía posible que el puesto de trabajo fuera rígido y no exigiera el aprendizaje de otras habilidades y destrezas.

Esto de acuerdo a los impulsores de la nueva reforma laboral ha tenido dos consecuencias: que el trabajador no se vea motivado a involucrarse en otras actividades relacionadas con su quehacer laboral y por otro lado, para la parte empleadora se haya traducido en la necesidad de contratar nuevo personal que haga las tareas que no serían obligatorias del trabajador en funciones. De tal manera, que en este aspecto en particular, se busca romper con la rigidez de los puestos de trabajo e impactar la productividad de la empresas.

Dicha medida se vería acompañada de un esquema en donde el empleador además podría convenir, si así le resulta conveniente, el pago de salario por hora laborada.

Para efectos de productividad desaparece el criterio de antigüedad laboral por el de productividad. Bajo este criterio se formaliza el pago de salario por unidad de tiempo para de este modo dar lugar al pago por hora. Con esto se busca evitar el despido a cambio de reducir las horas trabajadas, sin embargo esta nueva modalidad podría llevar a pagar únicamente el salario mínimo por hora sin atender criterios adicionales como rendimiento, formación y experiencia.

- d) El desarrollo de las multihabilidades es obligatorio. Este punto está en concordancia con el anterior pues la flexibilidad del puesto del trabajo requiere de la “formación para el trabajo” y “formación en el trabajo”. El espíritu de este apartado es que la capacitación y adiestramiento sean considerados como una inversión y no como un gasto de la empresa. La capacitación y adiestramiento son dos aspectos que repercuten en la competitividad y productividad de las empresas. En consecuencia se deberían de traducir en mejoras en los salarios. Sin embargo, de acuerdo a las experiencias de reformas laborales similares que han contemplado este punto en particular, lo que realmente se ha observado es que lejos de aumentar el interés de las empresas por invertir en capacitación se ha reducido. La razón, la flexibilidad en las formas de contratación llevan a que sean los propios trabajadores o el Estado quien se preocupe por la capacitación, adiestramiento o formación continua.

De este modo se eliminan las rigideces del puesto de trabajo y se formaliza el concepto de trabajador polivalente. La parte negativa de esta propuesta es que deja, a criterio del empleador quien o quienes no cumplen con el requisito de flexibilidad y puede sancionarse con la culminación de la relación laboral.

- e) En cuanto al tema de los sindicatos, la propuesta va dirigida a que éstos dejen de participar directa o indirectamente en la toma de decisiones de las empresas, además de restarles poder económico. Para tal efecto se propone eliminar los descuentos en el salario de los trabajadores para cubrir cuotas sindicales.

También se propone que la autoridad establezca, por la vía legislativa, el voto directo, secreto y universal en los procesos de elección de las dirigencias sindicales. Por otra parte, se haría obligatorio que los líderes sindicales estén obligados a rendir cuentas sobre la administración del patrimonio sindical y en el caso de que las agrupaciones laborales tuvieran afiliados a más de 150

trabajadores, las cuentas sindicales tendrían por obligación que auditarse externamente y en caso de incumplimiento de tal disposición aplicar sanciones a los responsables sindicales.

Posiblemente el aspecto más notorio de la propuesta, en este punto, es que los sindicatos tengan por obligación hacer del dominio público la información referente al registro de las organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

Se propone derogar la disposición que actualmente está presente en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo en donde se establece la cláusula de exclusión por separación. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la tesis de jurisprudencia que considera que dicha disposición es inconstitucional debido a que viola el libre derecho de asociación de los trabajadores.

En la actualidad un número importante de sindicatos manejan parte importante de las promociones en los puestos de trabajo, así como el ingreso de nuevos trabajadores y la obligatoriedad de pertenencia a los sindicatos. En este punto, se asiste a dos realidades que emanan del poder que han concentrado las organizaciones sindicales: han pervertido la defensa de los derechos laborales de sus agremiados a cambio de un tratamiento privilegiado; y por otra parte, han contribuido de manera importante a estimular las rigideces en las relaciones laborales, con lo cual se han convertido en verdaderos obstáculos para mejorar las condiciones de competitividad. La nueva reforma laboral suprime la “cláusula de exclusión por separación”, lo que significa que el trabajador al darse de baja del sindicato de la empresa, no implica el despido automático.

- f) Y por último, se propone una mayor supervisión y regulación de la subcontratación, terciarización u outsourcing. Al respecto la iniciativa de ley busca integrar disposiciones que eviten los abusos, fraudes y simulaciones que lleven a que las empresas usen esta figura de contratación en el afán de eludir sus compromisos laborales. Sin embargo, en la práctica se ha convertido en el mejor mecanismo por parte de las empresas, no sólo para eludir la generación de pasivos laborales, sino también para que las propias empresas que se encargan de la subcontratación puedan evadir sus compromisos fiscales.

Este tema no es nuevo, ya que fue uno de los primeros medios que se desarrollaron con el fin de reducir los costos laborales a las empresas y evitarles conflictos laborales. Ha sido un mecanismo de discriminación laboral, pues a un mismo trabajo se le remuneraba de manera diferenciada y con condiciones laborales desiguales. Y en la práctica ha sido la punta de lanza de la flexibilidad laboral y precarización.

3.1. Posibles Impactos Regionales de la Reforma Laboral

Lo que realmente es preocupante de la reforma laboral, al estimular la negociación individual de las relaciones laborales, es que provocará una mayor vulnerabilidad de los trabajadores sobre todo en aquellos sectores económicos en donde la presencia de organizaciones sindicales ha sido tradicionalmente inexistente o subordinada a los intereses empresariales, como es el caso del sector agrícola y de servicios. Es de esperarse que estos colectivos de trabajadores padezcan una mayor precarización no sólo en sus condiciones de trabajo, sino también con efectos negativos en los salarios. Las experiencias vividas en economías de América Latina así lo parecen demostrar (Trabajo, O.T, 2005).

El contenido de la propuesta de reforma laboral para el caso de México más que generadora de empleos podría hacer que la dualidad del mercado laboral se profundizara aún más.

En la actualidad existe un sector de trabajadores que con o sin reformas labores goza de condiciones laborales y salariales favorables. Este segmento de trabajadores está ubicado en empresas en donde prevalece el empleo estable, los salarios son más elevados a la media, la empresa otorga beneficios superiores a los que obliga la Ley Federal del Trabajo, se brinda promoción interna y externa a los trabajadores. Por lo general los niveles educativos que se exigen son altos y especializados. Y en el caso de que se requieran destrezas y habilidades específicas del puesto de trabajo, la empresa invierte en la formación continua de éstos. En este segmento de trabajadores la generación de empleos nuevos es limitada, aunque se disfruta de continuas mejoras salariales.

Por el contrario, otro segmento de trabajadores, que cada vez es más numeroso, enfrenta una realidad de inestabilidad laboral (provocada por entradas y salidas frecuentes de la actividad laboral), perciben los salarios más bajos, no reciben entrenamiento o capacitación, tienen formas de organización del trabajo muy deficientes, los procesos de trabajo tienen tecnología obsoleta, presentan poco o ninguna promoción interna, están sujetos a subcontratación con mínimas o nulas prestaciones laborales y sociales, y por último no reciben ninguna capacitación. Este segmento del mercado de trabajo tiende a estar ubicado en regiones con bajo desarrollo económico, lo cual coadyuva al nivel de precariedad no sólo laboral, sino familiar y social.

El peligro de una reforma laboral que tiene como objetivo desregular o hacer más flexibles las normas laborales conlleva que los mínimos niveles de protección que brinda la Ley Federal del Trabajo hasta hoy vigente degenere en condiciones de mayor vulnerabilidad hacia este sector que de por sí ya tiene condiciones precarias y de desventaja frente a otro segmento laboral, en donde como lo ha demostrado la realidad latinoamericana en donde ya se han aplicado reformas laborales, es el que menos ha padecido los efectos de la desregulación.

Conclusiones.

Las empresas requieren reducir constantemente sus costos de producción, a cambio de mantener o mejorar sus niveles de rentabilidad. La reestructuración productiva, conlleva a una relocalización industrial. Los altos costos laborales que enfrentan las empresas en las economías industrializadas producto de legislaciones laborales generosas para los trabajadores (reducción de jornadas laborales, reducción de la edad de jubilación, y mayores prestaciones laborales principalmente) provocan elevados pasivos laborales y menores márgenes de competitividad o reducción de las tasas de beneficios.

La realidad laboral da muestras de que con reforma laboral o sin ella, muchas de las propuestas contenidas en ésta ya operan en el mercado de trabajo y, lo más preocupante, de aprobarse una nueva Ley Federal del Trabajo es que no existiría instrumento jurídico que permitiera al trabajador mexicano defenderse de la precariedad, inestabilidad e inseguridad en el empleo.

Sin embargo, tampoco se puede negar que la nueva realidad económica exige adecuar las regulaciones laborales a las nuevas condiciones de producción y desarrollo tecnológico que comienza a exigir nuevas formas de organización del trabajo, sin embargo, dichos cambios deberán garantizar que ciertos derechos laborales básicos queden garantizados y que la reforma laboral no se convierta en un mecanismo destructor de empleos.

El riesgo es que el nuevo contrato social, en el ámbito laboral, acentúe el creciente desempleo, no sólo por los que sean expulsados del mercado laboral, sino también en los desempleados crónicos o

los jóvenes que al intentar ingresar por primera vez al mercado laboral encuentren empleos más precarios. El resultado, es que la necesidad de supervivencia de este colectivo conduzca a un mayor crecimiento del empleo informal y, en el peor de los casos, inducir a que estas personas encuentren como único medio de supervivencia reclutarse en actividades ilegales y delictivas.

Bibliografía:

Amarante, et al (2005). Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. *Perfil de Coyuntura Económica* (006), 67-82.

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales.

De la Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México: UAM, FCE.

Diputados, C. D. (2010). Proyecto de Reforma Laboral del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional. Distrito Federal, México.

Echeverría, M. Y. (Octubre de 2004). Flexibilidad laboral en Chile. *Departamento de Estudios*.

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Organización Internacional del Trabajo.

INEGI. (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo: 2005-2010*. Recuperado el 11 de febrero de 2011

INEGI. (2010 a). *Sistema para la consulta de indicadores estratégicos*. Recuperado el 10 de febrero de 2011

Offe, C. and Hinrichs, K. (1985). The political economic of the labour market. En C. Offe, *Disorganized Capitalism, Contemporary Transformation of Work and Politics*. Cambridge Polity.

Piore, M. (1983). Labor market segmentation: to what paradigm does it belong. *American Economic Review Proceeding* (73).

Rifkin, J. (2010). *El fin del trabajo*. México: Paidós.

Rubery, J. (1992). Productive system, international integration and the single European Market. En P. M. Castro, *International Integration and Labor Market Organization*. London Academic Press.

Salazar, N. (2000). La reforma laboral en el marco de la flexibilidad laboral. (U. d. Zuila, Ed.) *Gaceta Laboral*, 6 (003), 281-291.

Trabajo, O. I. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Lima: OIT.

Unión, C. (2003). *Ley Federal del Trabajo*. Distrito Federal, México: Sista Editorial.