

Reflexiones sobre las causas estructurales de las reformas laborales en América Latina y la propuesta parlamentaria del Partido Acción Nacional en México en 2011

| Sergio Miranda González y
María del Carmen Salgado Vega
Universidad Autónoma del Estado de México

Resumen

En los últimos años, se ha discutido 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 la economía. Éstas son algunas de las causas que justifican la última versión de la iniciativa que busca reformar la actual Ley Federal del Trabajo en México.*

Por esa razón, en este artículo nos proponemos analizar y exponer, lo más puntualmente posible, las causas que expliquen el fenómeno laboral, en el actual contexto de crisis que vive la economía mundial y que del resultado de dicho ejercicio obtengamos 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.

Palabras clave

Reforma laboral, flexibilización laboral, reestructuración productiva, precarización laboral y desempleo.

Clasificación JEL: J83

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 Law in Mexico.

Keywords

Labor reform, labor flexibility, restructuring of production, labor precariousness and unemployment.

Recibido: 5 de octubre de 2011.

Aceptado: 17 de abril de 2012.

* Nota del editor: la iniciativa seguía en discusión en el Congreso hasta el cierre de edición del presente número de la revista *Cofactor* (12 de noviembre de 2012), pero aunque los legisladores le habían hecho varios cambios juzgamos que puede ser del interés de los lectores porque fue la base de la discusión.

Reflexiones sobre las causas estructurales de las reformas laborales en América Latina y la propuesta parlamentaria del Partido Acción Nacional en México en 2011

Sergio Miranda González y
María del Carmen Salgado Vega

Introducción

En los últimos años, a escala internacional se ha venido discutiendo 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 la economía.

El objetivo de este artículo es analizar la manera en que se vinculan las crisis y los procesos de reestructuración que registra el capitalismo en el mundo y las transformaciones que están ocurriendo en los procesos productivos y en las condiciones de trabajo, a través de la comprensión teórica de la flexibilización laboral, del análisis de las reformas laborales en América Latina y de la propuesta parlamentaria del Partido Acción Nacional (PAN) en México. Esto se ha plasmado en una rápida desregulación de los mercados de trabajo bajo la justificación de que las viejas leyes y normas no responden a las condiciones de flexibilidad productiva, y por tanto laboral, que se requieren para que las empresas eleven su productividad y competitividad. En este contexto, se inscriben las reformas laborales y, en particular, la propuesta de modificación de las leyes en la materia en el país.

Éstas son algunas de las principales causas que explican las reformas laborales que ya se han aplicado en otros países y, en términos generales, son las mismas que justifican la última versión de la iniciativa del PAN que busca reformar la actual Ley Federal del Trabajo¹ vigente en México.

¹ El 22 de mayo de 1931, se hizo oficial la primera Ley Federal del Trabajo, que nació bajo el cobijo del artículo 123 constitucional. A partir del 1° de abril de 1970, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual reglamenta el apartado A del artículo mencionado y es vigente hasta el día de hoy; esto no implica que durante su larga existencia no haya estado 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 el presente estudio nos proponemos analizar y exponer, lo más puntualmente posible, las causas que explican el fenómeno laboral en el actual contexto de crisis que vive la economía mundial; esperamos que del resultado de dicho ejercicio podamos 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.

Este trabajo está integrado en tres partes: la primera abordará los aspectos conceptuales relevantes sobre las variables de flexibilidad y reestructuración productiva; en la segunda, se analizará los temas relacionados con las experiencias de reformas laborales en América Latina, y finalmente se considerará la propuesta de reforma en la materia presentada en México por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional.

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 un pasado reciente, como es el caso de España, se denominan competitividad y mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

En el caso de México, para los actores económicos, representados en la parte empresarial, existe la necesidad imperiosa de actualizar la Ley Federal del Trabajo porque 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.

Reestructuración productiva y flexibilidad laboral en la globalización

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

Los desajustes entre producción y consumo, que dan lugar a las crisis de las economías, los enfrentan temporalmente las empresas contrayendo la demanda agregada, mientras la producción encuentra mecanismos más eficientes de manufactura a menores costos e incursiona en nuevos nichos de mercado.

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

Los ciclos tecnológicos cada vez más breves, que provocan innovaciones en la forma de producir bienes y servicios nuevos; la necesidad de reducir los costos de fabricación y el objetivo de mejorar los niveles de beneficios, afectados por las crisis recurrentes, han propiciado que las empresas encuentren mecanismos que cambian las condiciones de trabajo y las propias regulaciones laborales.

El efecto suscitado es que el puesto de trabajo para toda la vida, que implicaba una especialización en una fase determinada del proceso técnico de producción, llegó a su fin con las crisis del capitalismo, para dar lugar a un nuevo esquema de organización laboral que demanda 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 transformaciones sustantivas en los puestos de trabajo para adaptarse a los nuevos modelos de fabricación, lo que se refleja en los mecanismos de incorporación y desarrollo de los trabajadores en el sistema productivo.

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

Prueba de ello es que la cadena de producción, como uno de los mecanismos más flexibles para mejorar la productividad, también tiene el beneficio, desde el punto de vista de la formación laboral, de que los trabajadores –al estar muy próximos unos a otros y depender de la secuencia del proceso– pueden aprender la forma en que se desarrollan en el sitio de trabajo anterior y posterior. Este aprendizaje, la mayoría de las veces, es incluso imperceptible para el trabajador, pero cuando se le transfiere a otra posición diferente a la tradicionalmente desarrollada ya cuenta con la experiencia y calificación que se requiere.

Todo indica que la mejor formación para el trabajador flexible que demandan los nuevos cambios en los procesos de producción es

La flexibilización del Estado, en su papel regulador del mercado de trabajo, lleva al debilitamiento de la posición de los sindicatos y al resquebrajamiento de las estructuras de asistencia social.

situándolo bajo la tutela de los trabajadores calificados y con experiencia, los cuales paulatinamente le van delegando responsabilidades en periodos breves durante el tiempo que dura la jornada de trabajo.

Cambios en los procesos de trabajo y flexibilidad

Los variados puestos laborales requieren diferentes grados de destreza de los trabajadores. Lo que destacará son las particularidades que deben tener las distintas competencias en función de las características que componen el proceso de trabajo, donde, además de intervenir las habilidades humanas, éstas se relacionan íntimamente con las diversas tecnologías o con las innovaciones a las que están sujetas éstas, ya sea por la aplicación de nuevas máquinas o equipos 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 disminuye costos de producción. La velocidad y exactitud con la que se lleve a cabo una determinada rutina, a partir del uso de cierta tecnología, es un aspecto que no sólo puede hacer más productivo a alguien en su ocupación, sino también implica una notable reducción en los costos de mantenimiento y reparación de esos equipos o máquinas, pues se puede disminuir los tiempos en que estén detenidos por una falla, ya que el diagnóstico y compostura se puede realizar de manera inmediata.

Dentro de los cambios en los procesos de trabajo podemos encontrar dos fenómenos sobre el uso específico de tecnología o uso de medios de producción en masa. Por una parte, aquellos en los que una máquina ejecuta varias rutinas o funciones tienden a ser menos eficientes debido a que una interrupción en algunas de sus operaciones 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 llevan a cabo, lo que implica adaptar la tecnología existente a la necesidad de reducir los costos.

Por otro lado, también se puede distinguir en 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 utiliza 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 consiguen sin dificultad en el mercado 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).

Flexibilidad laboral

En las grandes empresas, ésta tiende a tomar una forma funcional; la distribución del trabajo dentro de una organización y el contenido de los puestos se ajustan de acuerdo con 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 de tiempo parcial, trabajo temporal o por contratos a término, autoempleo y subcontratación). En este segmento del mercado laboral, 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 la tendencia hacia la segmentación de la demanda de trabajo es una respuesta empresarial a la incertidumbre y a la fragmentación del mercado y puede reflejarse en la amplia composición del mismo.

Sin embargo, es necesario tener presente que la estructura de este mercado no es una consecuencia directa del entramado industrial, sino sólo representa un proceso tendencial. Por ejemplo, es menos probable que patrones de empleo estable sean encontrados bajo condiciones de inestabilidad en el mercado de productos, por la sencilla razón de que para estas empresas resulta difícil aislarse de los cambios bruscos en la demanda de los mismos.

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

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, entre otros) siguen siendo el determinante primordial, aunque no exclusivo, de la flexibilización laboral.

Organización laboral

Las organizaciones sindicales ejercen una influencia relevante dentro de la estructura de los mercados de trabajo. La defensa del lugar de trabajo ha llevado a las organizaciones sindicales a mantener y extender sus oportunidades de empleo, sobre todo en los sectores productivos denominados por Piore (1983) como mercado primario.

Autores como Rubery (1992) han destacado la necesidad de dar mayor peso a los sindicatos en el desarrollo de los mercados estructurados (mercado primario), pues estas instituciones realizan intentos permanentes por controlar la competencia en el mercado de trabajo.

Estas organizaciones gremiales no sólo tienen un papel importante por el lado de la demanda laboral, sino también en la oferta, a través de acciones excluyentes frente a los oferentes de trabajo.

La justificación que ha dado vida a las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo en América Latina es que las regulaciones laborales del pasado han tornado excesivamente rígido al mercado de trabajo de estos países.

Los sindicatos y organizaciones profesionales derivan mucho poder de las relaciones obrero-patronales y son capaces de convertir la oferta de empleo en uno de sus nichos particulares.

Las estrategias restrictivas se ejercen a través de varios medios, tales como el aprendizaje y otros sistemas de entrenamiento, permisos, acreditaciones y requerimientos de filiación. Por este medio, los trabajadores ejercen su poder colectivo de una manera excluyente para llegar a elevados grados de aislamiento del mercado externo de trabajo.

La base de estas estrategias es la exclusión. La condición de desventaja, dentro del mercado laboral, es redistribuida entre la clase trabajadora. Los trabajadores excluidos están concentrados en los sectores menos protegidos laboralmente, por la elevada desorganización que presentan.

Papel del Estado ante la flexibilidad: ¿regular o desregular?

La función reguladora del Estado le permite introducir o remover iniciativas que movilicen o desmovilicen fuerza de trabajo, ya sea en épocas de alta demanda o en periodos de incremento en el desempleo. En periodos de bonanza del mercado laboral, las iniciativas estatales se dirigen a la desmovilización de aquellos segmentos de la población

que se habían mantenido marginados de ese mercado (sobre todo los grupos que tienen un papel intermitente en éste).

A la inversa, durante los tiempos 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 para la contratación por tiempo parcial, reducción de la jornada laboral, autoempleo y pago del trabajo por hora; en periodos de alto desempleo también es promotor de medidas dirigidas a endurecer las condiciones laborales, gracias a la situación de debilidad que provoca el elevado nivel de desocupados.

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

Como ya se ha mencionado, los cambios estructurales de las economías nacionales y sus efectos a mediano y largo plazo sobre la incapacidad de crear empleos también han llevado a la construcción de medios institucionales (reformas laborales) que provocan, de manera más o menos permanente, excluir a ciertos grupos sociales del mercado laboral.

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

De este modo, la autoridad laboral ejerce una profunda influencia tanto en los patrones de segmentación por el lado de la oferta (con políticas que tienden a enfocarse hacia la exclusión 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 laborales, 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 ejercidas

por fuerzas que se oponen al papel regulador y pugnan por una función flexibilizadora, las cuales se han expresado últimamente en una infinidad de reformas laborales que buscan adaptar las regulaciones existentes a las necesidades de flexibilidad que tienen las empresas para competir.

Este dilema regulado y flexibilizado (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 para desregular la contratación laboral en ningún caso han llevado a la creación de un mercado de trabajo competitivo que tenga características neoclásicas de equilibrio de los precios, aumento de flexibilidad, movilidad y niveles de salarios sensibles a las condiciones de demanda y oferta de empleo. Nada más lejos de ello.

La presencia de mercados de trabajo no regulados no representa una condición para que éstos sean competitivos, pero sí contribuye a incrementar la desigualdad, ya que elimina los mecanismos de asistencia social para los grupos más vulnerables, exponiendo a la competencia a los sectores más desprotegidos.

En el fondo, las estrategias flexibilizadoras no son mecanismos que estén preocupados por la restauración de la eficiencia del mercado de trabajo, sino buscan convertirse en un instrumento de disciplina laboral que sea utilizado a favor del capital. La flexibilización del Estado, en su papel regulador del mercado de trabajo, lleva al debilitamiento de la posición de los sindicatos (al restarles márgenes de maniobra a través de una legislación laboral que endurece las condiciones laborales) y al resquebrajamiento de las estructuras de asistencia social. En estos procesos, los aspectos de la segmentación y flexibilización del trabajo son revisados a favor del capital.

La flexibilización en las regulaciones laborales profundiza la segmentación y conduce a un aumento de las desigualdades sociales, pues se produce una polarización salarial en contra de los trabajadores en desventaja dentro del ámbito laboral.

Las estructuras y dinámicas del mercado de trabajo no derivan en una lógica inherente y coherente, como lo sostienen los economistas ortodoxos. No existe un conjunto competitivo de reglas establecidas dentro de la racionalidad del equilibrio. Existe un mercado con una estructura compleja, sujeta a soportar un amplio espectro de influencias, algunas de las cuales se agrupan en la esfera de la oferta laboral, en el campo de la demanda y en el Estado. Cada una tiene su propia estructura característica y sus tendencias hacia la flexibilidad.

En este contexto se encuadra no sólo el proyecto de reforma laboral para México, sino la mayoría de las reformas laborales que hoy se están aplicando en muchas de las economías de mercado en el mundo.

Flexibilidad laboral, competitividad y globalización económica

El fenómeno de la globalización económica y financiera provocó que las economías nacionales desmantelaran la mayoría de sus mecanismos regulatorios en materia de comercio e inversiones, para dar paso a la integración de un mercado global en donde la competitividad y productividad han sido, hasta el día de hoy, el principal instrumento de confrontación comercial o productiva entre las diferentes economías.

En cada economía y en las empresas que compiten en el mercado global, este proceso gestiona una reestructuración productiva (De la Garza, 2006). El rápido desarrollo de este mercado globalizado en la primera década del siglo XXI en gran medida también se benefició de ciclos tecnológicos que no sólo afectaron favorablemente los procesos de producción al hacerlos más eficientes, en periodos cada vez más breves, sino también modificaron los esquemas tradicionales de distribución y consumo.

Las empresas se comienzan a organizar mediante una división entre las que realizan desarrollo e investigación y las que sólo gestionan la producción. La subcontratación de los procesos de producción rápidamente se vuelve la norma de operación para reducir costos. Las formas tradicionales de organización productiva y laboral se tienen que adaptar al consumo de mercancías que cambian en cuestión de días e incluso de horas. La exigencia de trabajadores calificados polivalentes y flexibles se vuelve pronto la principal norma para el reclutamiento y selección de personal (Antunes, 2005).

Todos estos cambios responden a un esquema en donde las empresas requieren reducir constantemente sus costos de producción, a efecto de mantener o mejorar sus niveles de rentabilidad. La reestructuración productiva conlleva 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, disminución de la edad de jubilación y mayores prestaciones laborales, principalmente), provocan elevados pasivos y menores márgenes de competitividad o reducción de las tasas de beneficios.

La consecuencia es que muchas de estas empresas comenzaron a relocalizarse en economías con regulaciones laborales más laxas y con una numerosa fuerza laboral que acepta menores salarios y mínimas prestaciones laborales.

Un ejemplo de este proceso lo vivió la economía mexicana desde mediados de la década de los noventa hasta los primeros años del nuevo milenio, a través del auge de la industria maquiladora; sin embargo, fue desaprovechado porque no se dirigió a priorizar a una industria maquiladora intensiva en tecnología que, a la vez que obtuviera beneficios por el bajo costo de la mano de obra, también permitiera la especialización productiva. En la actualidad, éste ha dejado de ser un factor de competitividad, pues existen economías que ofrecen la ventaja de mano de obra barata y un rápido desarrollo tecnológico, como es el caso de China.

Con la crisis financiera y económica mundial reciente, que se ha traducido en fuertes déficits públicos (8.1% del Producto Interno Bruto para toda Europa, por ejemplo) y en elevadas tasas de desempleo (10% en promedio en 2011 para toda la Unión Europea),² la mayoría de las economías industrializadas se plantea llevar a cabo, a corto plazo, nuevas reformas laborales que permitan reducir los déficits fiscales en aquellos renglones donde diferentes Estados realizan importantes aportaciones a los costos de trabajo, como las pensiones, seguros de desempleo y prestaciones laborales.

Por otra parte, estas nuevas reformas a los mercados de trabajo también buscan que las empresas reduzcan sus pasivos laborales y se facilite el despido de trabajadores para que, de este modo, se pueda dar respuesta a las cambiantes condiciones del mercado global sin que esto impacte los niveles de competitividad.

Reformas laborales en América Latina

La justificación que ha dado vida a las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo en América Latina, y que también está presente en la exposición de motivos de la iniciativa que se discute actualmente para México, es que las regulaciones del pasado han tornado excesivamente rígido al mercado de trabajo de estos países.

Los logros laborales que consiguieron los trabajadores en el pasado hoy son el principal argumento para justificar que estas regulaciones impiden a las empresas ser competitivas ante una demanda que cambia de manera muy rápida. El argumento es que la rigidez

² FMI, Comunicado de prensa 10/87, septiembre de 2011.

laboral es la principal causa que desmotiva la creación de empleos formales y, además, resta competitividad a las empresas. Aquí se presentan los rasgos más importantes de algunas reformas llevadas a cabo en países de América Latina.

Reforma laboral en Venezuela

Venezuela está dentro del grupo de países pioneros en impulsar cambios en sus leyes laborales, siguiendo la tendencia de la flexibilización de las condiciones de trabajo. Su caso presenta ciertas particularidades, entre las que domina la de conservar el mínimo de garantías, como se podrá observar.

Se introdujeron cambios en el ámbito de las condiciones colectivas de trabajo. Cuando la situación económica de la empresa sea poco favorable, la nueva ley faculta al empleador a proponer modificaciones en esas condiciones que garanticen la operatividad empresarial. También se introdujo el concepto de pago de salario por hora.

Las prestaciones sociales y su retroactividad para el cálculo de indemnización por antigüedad, desde el punto de vista de los empresarios, se habían convertido en una de las principales causas de la falta de competitividad, pues representaban la generación de fuertes pasivos laborales que, al correr del tiempo, implicaban para la empresa fuertes erogaciones monetarias; la mayoría de las veces, al no disponer de dichos recursos, ello ponía en riesgo su futura operatividad.

Un elemento importante a resaltar en la ley laboral, aplicada a partir de junio de 1997 en Venezuela, fue la no modificación de la jornada laboral. Previo acuerdo entre empleador y trabajador, la duración del horario laboral diario podría ser modificada siempre y cuando en la semana no se excediera un máximo de 44 horas por un periodo no mayor a ocho semanas consecutivas.

Para autores como Salazar N. (2000), uno de los mayores obstáculos que ha implicado la aplicación de la reforma laboral de 1997 es la existencia de un mercado laboral dual en Venezuela. Éste implica la coexistencia de un sector formal y uno informal en expansión. Tal proceso está llevando a un rápido deterioro de las estructuras que conforman las instituciones responsables de la seguridad social. Es cada vez menor el grupo de personas que contribuyen, con sus aportaciones, a la red de instituciones sociales. La causa: las reformas laborales impulsadas en el mercado de trabajo venezolano no han contribuido a incrementar los empleos formales y, por el contrario, han dificultado la incorporación al mercado laboral de la población con baja formación y capacitación.

No obstante que uno de los objetivos de la reforma laboral fue buscar el abaratamiento del despido, en la práctica no se establecieron políticas concretas que incentiven la incorporación de trabajadores al mercado formal.

En conclusión, el caso de Venezuela se aparta de las tendencias seguidas en general en América Latina, pues su reforma se ha inclinado a preservar los derechos laborales, que básicamente conservan las regulaciones en materia de jornada de trabajo, protección al salario y derechos por antigüedad.

Reforma laboral en Colombia

En este país, la reforma laboral comenzó a aplicarse a partir de abril de 2003 y sus componentes fundamentales consisten en reducir el impacto de los pasivos laborales sobre la empresa y en flexibilizar las condiciones laborales.

En cuanto a los pasivos laborales generados para las empresas, el aspecto central está en disminuir el costo del despido, con lo cual se redujo el pago de indemnización por cancelación unilateral de un contrato indefinido. Esta reforma no afectó a los trabajadores con una antigüedad mayor a 10 años y buscó reducir la elevada tasa de despido de trabajadores próximos a cumplir una década de antigüedad, ya que a partir de entonces, de acuerdo con la regulación anterior, se incrementaba el pago por despido.

Hubo cambios importantes en la jornada laboral; se redujo en 4 horas el horario en que el empleador estaba obligado a pagar horas extras. Antes dicho horario se iniciaba a partir de las 18:00 horas y con la reforma cambió a las 22:00 horas. Respecto al establecimiento del horario de trabajo, ahora es posible que el trabajador negocie con el empleador su jornada de trabajo día a día, siempre y cuando ésta no sea inferior a 4 horas ni mayor a 10 horas diarias, y no superior a 48 horas semanales. Por otra parte, se redujo el pago extra de salarios los domingos y días festivos.

Los cambios que presentó la reforma laboral en Colombia, para estimular la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, consistieron en reducir a la mitad el salario mínimo en la etapa docente y 75% en la fase práctica. Se volvió obligatorio el periodo de aprendizaje para las empresas con más de 15 trabajadores; sin embargo, esta etapa no es considerada como laboral, razón por la cual la empresa no está obligada a pagar prestaciones, a excepción de salud y riesgos laborales. De acuerdo con Amarante *et al.* (2005), en un análisis realizado para

medir los efectos de la reforma laboral colombiana aprobada en el año de 2003, existe un posible efecto positivo de la desregulación laboral sobre el fomento en el segmento del empleo juvenil, pues se ha observado que el desempleo en este colectivo se ha ido reduciendo. En cuanto a la flexibilidad, los resultados que se conocen hasta hoy indican que la relación entre la cantidad de trabajadores y las necesidades intermitentes de las empresas dan muestra de una más rápida adaptación; esto ha traído el estímulo a la contratación. Por otra parte, también se observa que la reducción de los costos por despido ha traído una mejora en las remuneraciones, particularmente en el segmento de los trabajadores más calificados.

Reforma laboral en Chile

Para el caso de Chile, el antecedente de cambios legislativos se remonta a la ley laboral que entró en vigor a partir de diciembre de 2001, cuando se introdujeron nuevas normas en la jornada de trabajo, descansos y regulaciones más rígidas en cuanto al pago de horas extras, junto con la introducción de la jornada laboral de medio tiempo como una nueva modalidad de contratación. Por último, el establecimiento de la jornada normal de 45 a 48 horas semanales, sin que ello implique una reducción salarial por efecto de la reducción de tres horas de trabajo a la semana.

En lo concerniente al componente de flexibilidad de la reforma laboral de Chile, se puede afirmar que éste es muy similar a los implementados en otros países de América Latina: incorpora nuevas formas de contratación como un mecanismo para reducir el desempleo.

El consenso por parte del sector trabajador es que la disminución en la jornada resulta una justificación para mermar sus derechos laborales, tales como salarios mínimos y estabilidad en el trabajo. Para el sector empresarial, las medidas implementadas a través de la flexibilización han sido insuficientes para reducir los costes laborales e impulsar la creación de empleos formales. La patronal considera que en Chile se requiere una flexibilización amplia e ilimitada (Echeverría y López, 2004).

La lección más importante de la experiencia de reforma laboral en Chile es que la flexibilidad no ha sido un mecanismo generador de nuevos empleos, sino más bien ha coadyuvado a un uso más intensivo del tiempo de trabajo. Desde el punto de vista de la competitividad mundial, esto ha situado a Chile dentro de los primeros lugares del

En México los trabajadores subordinados y remunerados (30.6 millones) que ganan entre uno y hasta máximo tres salarios mínimos representan 62.1%.

ranking internacional en términos del número de horas trabajadas; sin embargo, habría que considerar los efectos sociales que conllevan las largas jornadas laborales a las que está sujeta la fuerza laboral, aspecto que regularmente no se considera en las legislaciones sobre condiciones laborales.

Como se puede observar, las nuevas reformas laborales en América Latina son muy similares, pues su principal objetivo es la flexibilización en aras de incrementar el empleo; sin embargo, la aplicación de las mismas no ha logrado su propósito y, en cambio, llevó a un deterioro importante de las condiciones laborales de los trabajadores.

Reforma laboral en México

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 que ha atenuado la falta de empleos formales mediante la rápida expansión del sector informal de la economía y la migración de trabajadores a Estados Unidos.

Para tener una idea de este fenómeno, basta 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 empleos. 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, 2010). De acuerdo con las últimas cifras dadas a conocer en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2011), en la actualidad (al segundo trimestre de 2011) la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) es de 46.3 millones de personas, de la cual 61.9% es asalariada, 4.3% con percepciones no salariales, 4.7% empleadores y el resto son trabajadores por su cuenta y no remunerados (29.1 por ciento).

La distribución de la PEAO por tipo de sector económico en el que se localiza, muestra una fuerte tendencia a la terciarización de la actividad en México, ya que aquí se concentra 61.7% (destacando el comercio); le sigue el sector secundario con 24.2% y, finalmente, la agricultura con 13.6%. Algo muy revelador, respecto al dinamismo del mercado laboral, es que al comparar los resultados del primer trimestre de 2005 en relación con el mismo periodo pero de 2011, el sector servicios incrementó la ocupación en 3.8 millones de personas,

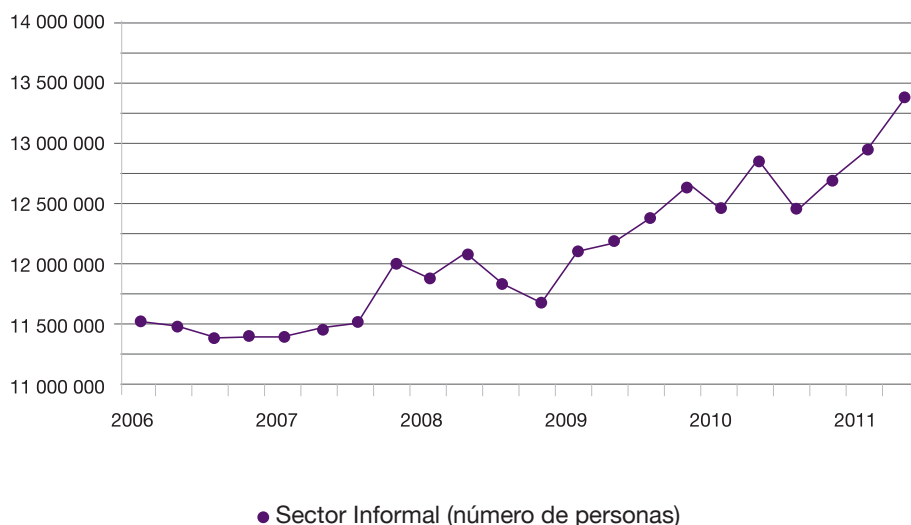
mientras que en la actividad primaria crecieron los empleos en tan sólo 105.3 mil y la industria generó 548.6 mil.

Respecto al tema de las remuneraciones las cosas no fueron mejores. Los trabajadores subordinados y remunerados (30.6 millones) que reciben un ingreso de entre uno y hasta máximo tres salarios mínimos representan 62.1%. Sin embargo, si agrupamos a aquellos que perciben desde uno hasta máximo cinco salarios mínimos, encontramos que el porcentaje se eleva a 82.0%. Sólo 8.8% de la población ocupada tiene remuneraciones superiores a 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 de 2008 (11 674 659) y hasta el segundo trimestre de 2011 (13 385 674), resultado de la crisis económica y de la disminución del número de empleos formales, lo cual indica que 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 - 2011-2



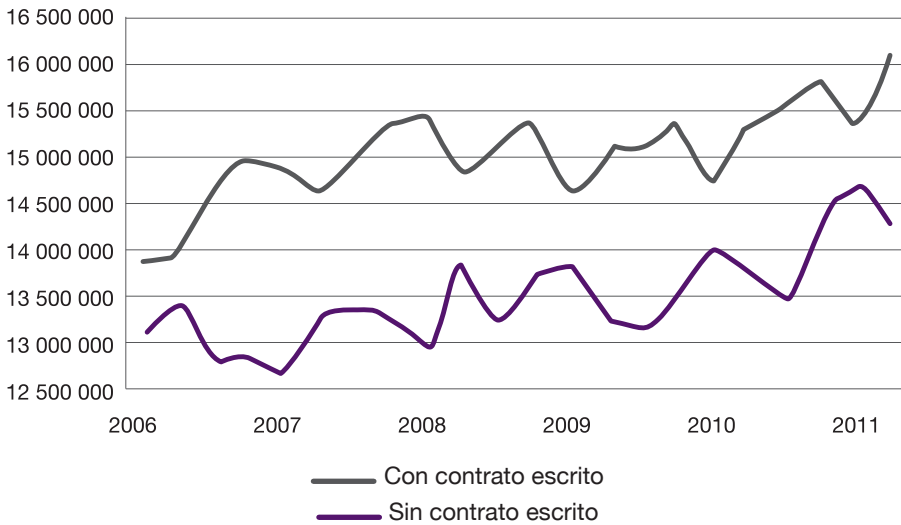
Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI, 2010.

Revisando algunos indicadores sobre las condiciones laborales en el país, podemos destacar que del total de trabajadores subordinados y remunerados (30.6 millones de personas), 46.4% no tiene acceso a algún tipo de institución de salud, 27.1% 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 que el trabajador posea un contrato de trabajo; sin embargo, podemos observar que, de acuerdo con los datos presentados en el segundo trimestre de 2011 por la ENOE, de los 30.6 millones de trabajadores subordinados y remunerados, 16.1 millones cuentan con contrato escrito, mientras que 14.3 millones no lo tienen, lo que revela que si bien esto se ha convertido en una práctica común en nuestro país, ésta se ha agudizado en los últimos años y muestra la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, al encontrarse una buena proporción de ellos sin un documento que les permita tener no sólo seguridad laboral, sino un soporte de garantías laborales (véase gráfica 2).



Gráfica 2. Trabajadores por tipo de contrato, 2006 - 2011-2

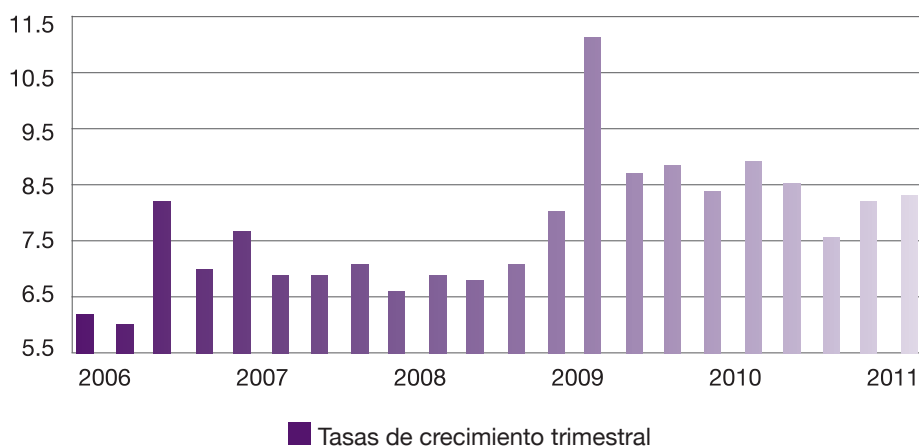


Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI, 2010.

Finalmente, al analizar la tasa de subocupación presentada por la ENOE (2010), podemos observar que en el segundo trimestre de 2009 ésta alcanzó su punto más alto, al llegar en el país a una tasa de 10.1%, lo que coincide con el agravamiento de la crisis; en los últimos meses, esta tasa ha disminuido hasta alcanzar, en el segundo trimestre de 2011, 8.3% (véase gráfica 3).

□

Gráfica 3. Niveles de subocupación, 2006 - 2011-2



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

Todo indica, de acuerdo con los datos anteriores, 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 del contexto dentro del cual se propone impulsar una reforma laboral. La exposición de motivos de la iniciativa presentada destaca que el nuevo marco jurídico del sector laboral permitirá, precisamente, “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” (Cámara de Diputados, 2010).

Si bien es cierto que la realidad social y económica de México es muy distinta a la que existía hace más de 30 años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, y que se requiere de una modificación acorde con la realidad mexicana, resulta necesario que la nueva reforma

laboral cumpla con facilitar el acceso al mercado laboral, mediante el fortalecimiento del trabajo decente, así como con el mejoramiento de las condiciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Principales aspectos del proyecto de reforma laboral presentada por el Partido Acción Nacional

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

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

De acuerdo con los resultados presentados al cierre del segundo semestre de 2011, por el INEGI, en la ENOE casi 65.0% de los “trabajadores subordinados y remunerados” tiene la condición laboral de trabajadores temporales o sin contrato. A este segmento hay que agregar a quienes están con contrato y adscritos a sindicatos afines a los intereses de las empresas o en donde éstas, además de tener el contrato del trabajador, de antemano le hicieron firmar su renuncia (práctica cada vez más común, a pesar de ser ilegal de acuerdo con la actual legislación laboral), a fin de evadir los costos de despido que implicaría para la patronal el separar al trabajador de su empleo.

Entonces, la propuesta de reforma laboral puede tomarse en dos direcciones: la primera, para dar legalidad a muchas de las prácticas de contratación que hoy ya realizan las empresas, las cuales son ilegales a la luz de la ley laboral vigente; la segunda, para permitir “desmantelar” los contratos colectivos de trabajo, que se han convertido en un obstáculo para que las empresas puedan recuperar el control en la gestión de su fuerza laboral.

Debe recordarse que la mayoría de las empresas donde hoy sus trabajadores gozan de contratos colectivos generosos, en el pasado fueron empresas propiedad del Estado y que, por razones políticas, sus sindicatos eran instituciones corporativas al servicio de los intereses

del propio Estado. Cuando se privatizaron tales empresas paraestatales, estos sindicatos sobrevivieron y hoy en día se han convertido en una fuerte carga laboral para aquéllas.

Cada vez es más frecuente observar cómo los empresarios privados que adquirieron estas empresas buscan deshacerse de la pesada carga de pasivos laborales que generan los contratos laborales, negociados en años pasados por sindicatos que ostentaban la titularidad de los convenios colectivos de todo un sector o rama industrial, a cambio de brindar apoyo político al gobierno o presidente en turno.

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 para negar legalmente la posibilidad de que la fuerza de trabajo 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 dominantes.

La propuesta de reforma planteada por los parlamentarios del PAN incluye 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.

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 en el 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 no se alarguen indefinidamente y, finalmente, que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa al mismo trabajador de forma simultánea, ni sucesivamente ni en más de una ocasión.

En síntesis, la propuesta busca facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo a través de modalidades tales como periodos de prueba y contratos de capacitación. Se asume que los jóvenes y las mujeres no logran su inserción al mercado laboral porque no poseen las habilidades y destrezas que exigen los nuevos puestos de trabajo. El riesgo es el abuso de este tipo de contratación, ya que permitiría pagar menores salarios al estar en el 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.

Limitación de salarios caídos

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

La 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 intenta reducir sustancialmente los juicios laborales, pues se elimina el atractivo de que el patrón tenga que cubrir los salarios vencidos desde que se inicia el proceso hasta que sale la resolución. Acaba con el lucrativo negocio que la prolongación de los juicios representa para los abogados, que alargan el mayor tiempo posible los litigios porque en esa proporción se incrementan sus honorarios.

Supresión de escalafón ciego

Los motivos que expone la propuesta de reforma laboral sobre este aspecto en particular se relacionan con el tema de garantizar la flexibilidad laboral. Su argumento central es que la actual legislación del trabajo respondió al esquema laboral de un modelo de producción que prácticamente experimentó pocos cambios al correr de los años. Ese esquema exigía especialización y dominio de ciertas tareas, lo cual implicaba un puesto de trabajo rígido y que no exigía el aprendizaje de otras habilidades y destrezas.

De acuerdo con los impulsores de la reforma laboral, lo anterior ha tenido dos consecuencias: el trabajador no se encuentra motivado a involucrarse en otras actividades relacionadas con su quehacer laboral y la parte empleadora se ve en la necesidad de contratar nuevo personal para hacer las tareas que no son obligatorias del trabajador en funciones. En este sentido, la iniciativa busca romper con la rigidez de los puestos de trabajo e impactar en la productividad de las empresas. Dicha medida se acompañaría, además, de un esquema en donde el empleador podría convenir, si así le resulta conveniente, el pago de salario por hora laborada.

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

El desarrollo de las multihabilidades es obligatorio

Este punto está en concordancia con el anterior, pues la flexibilidad del puesto de 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 con 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 lleva a que sean los propios trabajadores o el Estado quienes se preocupen por la capacitación, adiestramiento o formación continua.

De este modo, se elimina la rigidez 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 determinar a quién o quiénes no cumplen con el requisito de flexibilidad, y puede sancionarse con la culminación de la relación laboral.

La cuestión sindical

La propuesta va dirigida a que los sindicatos 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, los líderes sindicales estarían obligados a rendir cuentas sobre la administración del patrimonio sindical y, en las agrupaciones laborales con más de 150 trabajadores afiliados, las cuentas sindicales se tendrían, por obligación, que auditar externamente, y en caso de incumplimiento de tal disposición aplicar sanciones a los responsables sindicales.

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

Se recomienda derogar la disposición –actualmente presente en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo– que estipula 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 considerable número de sindicatos maneja parte importante de las promociones en los puestos de trabajo, así como el ingreso de nuevos trabajadores y la obligatoriedad de pertenencia a los mismos. 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 notable a estimular la rigidez en las relaciones obrero-patronales, con lo cual se han convertido en verdaderos obstáculos para mejorar las condiciones de competitividad. La iniciativa de reforma laboral suprime la “cláusula de exclusión por separación”, lo que significa que si el trabajador se da de baja del sindicato de la empresa, esto no implica su despido automático.

Mayor supervisión y regulación de la subcontratación, terciarización u outsourcing

Al respecto, la iniciativa de ley busca integrar disposiciones para evitar los abusos, fraudes y simulaciones que permitan a las empresas usar esta forma de contratación con 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 encargadas 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. En la práctica, ha sido la punta de lanza de la flexibilidad laboral y la precarización.

Posibles impactos de la reforma laboral

Finalmente, podemos afirmar que uno de los aspectos previsibles sobre los efectos de la reforma laboral en México, tomando como referentes otros países de América Latina, es que no será generadora de empleos formales, tal como argumentan aquellos que ven en la desregulación el medio necesario para que actúen más libremente la oferta y demanda de trabajo.

Las estructuras rígidas de los contratos colectivos, los elevados pasivos laborales que implican el despido y la dificultad que representan los sindicatos en la gestión más eficiente de la fuerza de trabajo, son los principales motivos que justifican la reforma laboral propuesta para México.

Más allá de las modificaciones en las normas laborales para generar empleo, en el caso de México hay condiciones estructurales y coyunturales más profundas que impiden la generación de empleos. El débil ahorro interno, los insuficientes niveles de inversión, el peso de la deuda interna y externa, las constantes crisis monetarias, la violencia, la desigualdad social, los conflictos políticos y un sistema educativo aún dominado por graves deficiencias, son los motivos reales que impiden la generación de empleos. Si no se superan o resuelven estos aspectos, la reforma laboral tendrá un impacto marginal en el ámbito económico.

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

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

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

Por el contrario, otro grupo de trabajadores, cada vez más numeroso, enfrenta la inestabilidad laboral (provocada por entradas y salidas frecuentes de empleos), percibe los salarios más bajos, tiene formas de organización del trabajo muy deficientes, opera con tecnología obsoleta, presenta poca o ninguna promoción interna, está sujeto a subcontratación con mínimas o nulas prestaciones laborales y sociales y, por último, no recibe ningún entrenamiento o 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 que entraña una reforma cuyo objetivo consiste en desregular o hacer más flexibles las normas laborales radica en que los mínimos niveles de protección que brinda la Ley Federal del Trabajo, hasta hoy vigente, degeneren en mayor vulnerabilidad para un sector que ya de por sí vive en situación precaria y en condiciones de desventaja frente a otros segmentos –que por cierto, como se ha comprobado en países latinoamericanos donde ya se

han aplicado reformas laborales, han padecido menos los efectos de la desregulación.

Conclusiones

En los últimos años, a escala internacional se ha discutido 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 en términos internos como externos, realizar un mejor uso del capital humano y dinamizar las economías.

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

Si bien es cierto que la realidad social y económica de México es muy distinta a la que existía hace más de 30 años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, y que se requiere de una modificación acorde a nuestro contexto, también es necesario que la nueva reforma laboral permita facilitar el acceso al mercado laboral mediante el fortalecimiento del trabajo decente y la mejora de las condiciones laborales entre trabajadores y empleadores.

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

Experiencias de reforma laboral llevadas a cabo recientemente en países como Colombia y España han demostrado que éstas no han tenido efectos positivos en la creación de empleos de calidad y sí, por el contrario, han dotado a los empleadores del instrumental

Del total de trabajadores subordinados y remunerados, 46.4% no tiene acceso a algún tipo de institución de salud, 27.1% realiza jornadas laborales mayores a 48 horas, lo que demuestra el deterioro de las condiciones laborales, producto de la flexibilización laboral.

jurídico para tener las menores responsabilidades de tipo laboral ante los trabajadores.

Sin embargo, tampoco se puede negar que la actual realidad económica exige adecuar las regulaciones laborales a las nuevas condiciones de producción y desarrollo tecnológico que comienzan a demandar la renovación de la forma de organizar el trabajo; no obstante, los cambios deberán permitir que ciertos derechos laborales básicos queden garantizados y que la reforma 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, sino también por los desempleados crónicos o los jóvenes que al intentar ingresar por primera vez a un trabajo encuentren empleos más precarios. Como resultado, la necesidad de supervivencia de este colectivo podría conducir a un mayor crecimiento del empleo informal y, en el peor de los casos, inducir a que estas personas encuentren como único medio de sobrevivencia reclutarse en actividades ilegales y delictivas.

- Amarante *et al.* (2005), “Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano”, en *Perfil de Coyuntura Económica*, núm. 6, diciembre, Medellín, Colombia.
- Antunes, R. (2005), *Los sentidos del trabajo*, Argentina, Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales.
- Cámara de Diputados (2010), *Proyecto de Reforma Laboral* presentado por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, México.
- Congreso de la Unión (2003), *Ley Federal del Trabajo*, México, Sista Editorial.
- De la Garza, E. (2006), *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, UAM/FCE.
- Echeverría, M. y D. López (2004), *Flexibilidad laboral en Chile*, Santiago de Chile, Departamento de Estudios.
- Espinoza, M. (2003), *Trabajo decente y protección social*, México, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.
- Fondo Monetario Internacional (FMI) (2011), *Informe anual. Buscando un crecimiento equilibrado*, Washington, D.C.
- INEGI (2010), *Sistema para la consulta de indicadores estratégicos*, México, Infolaboral.
- INEGI (2011), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo: 2005-2010*, México.
- Offe, C. y K. Hinrichs (1985), “The political economic of the labour market”, en *Disorganized Capitalism, Contemporary Transformation of Work and Politics*, Estados Unidos, Cambridge Polity.
- Oficina Internacional del Trabajo (2005), *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*, Lima, Perú.
- Ovando, W. (2010), *Flexibilidad laboral y desigualdades salariales. Evidencia de la industria manufacturera en México, 2005-2010*, tesis doctoral, Toluca, México.
- Piore, M. J. (1983), “Labor market segmentation: to what paradigm does it belong”, en *American Economic Review Proceeding*, Estados Unidos.
- Rifkin, J. (2010), *El fin del trabajo*, México, Paidós.
- Rubery, J. (1992), “Productive system, international integration and the single European market”, en *International Integration and Labor Market Organization*, Reino Unido, London Academic Press.
- Salazar, N. (2000), “La reforma laboral en el marco de la flexibilidad laboral”, en *Gaceta Laboral*, año/vol. 6, núm. 3, Maracaibo, Venezuela, Universidad del Zulia.