

ANÁLISIS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO.

María del Carmen Salgado Vega¹

Sergio Miranda González²

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 justificaron la reformar a la Ley Federal del Trabajo en México. Es por estas razones que el objetivo de este trabajo se centra en el analizar y exponer las causas que explican la flexibilización laboral en el actual contexto de la nueva Ley Federal del Trabajo en el mercado de trabajo de los mexicanos.

Este trabajo se divide en dos partes, en la primera se hace referencia al marco teórico que sustenta el concepto de flexibilidad laboral y en la segunda se analizan los aspectos más relevantes de la Ley Federal del Trabajo aprobada en México el 30 de noviembre del 2012 y sus repercusiones en el mercado de trabajo.

¹ Ma. del Carmen Salgado Vega. Doctora en Economía. UAEMéx. casa1961@yahoo.com.mx

² Sergio Miranda González. Doctor en Economía. UAEMéx. sergiouaem@gmail.com

Palabras clave: Flexibilización laboral, Ley Federal del Trabajo y mercado de trabajo.

INTRODUCCIÓN.

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. 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.

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.

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 justificó la reformar a la Ley Federal del Trabajo en México.

El primero de abril de 1970 se aprobó la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) que estuvo vigente en México durante 40 años y 8 meses. A partir del 30 de noviembre de 2012 entró en vigencia la reforma a la LFT bajo la cual se regularán las relaciones laborales entre los trabajadores y los empresarios. Los principales cambios se plasman en los artículos relacionados con la flexibilización de contratación y despido.

El proceso de reformas (comercio exterior, financiera, fiscal, del Estado, etc.) que se realizaron a finales de los años ochenta y principios de los noventa en México, es el primer antecedente de la necesidad de cambios a la LFT. La razón: el éxito de privatizar las empresas públicas pasaba por garantizar, al sector privado, que las relaciones laborales existentes en estas empresas pudieran ser modificadas al convertirse en empresas privadas.

Las empresas propiedad del Estado ubicadas en sectores como la banca, telecomunicaciones, aviación, etc., tenían desde el punto de vista de sus potenciales compradores, generosos contratos colectivos de trabajo y rígidas condiciones de trabajo. El proceso de privatización no sólo requirió, como condición para su venta, de la reestructuración de los elevados pasivos que tenían estas entidades, sino también la condición de que sus nuevos dueños pudieran llevar a cabo algún tipo de flexibilización laboral (externa, interna o salarial).

La mayoría de los cambios introducidos en las regulaciones laborales dentro de la reforma de 2012 ya se venían aplicando en los hechos, gracias a la subordinación tradicional que han tenido las más importantes organizaciones sindicales al Estado. Lo que en un principio fue un proyecto modernizador de las relaciones laborales y que posteriormente se transformaría en la reforma de LFT, resultado de un debate entre las principales instituciones sociales y políticas de México, se caracterizó por una participación poco activa del sector obrero, debido a que el

contenido de la mayoría de las reformas respondió a las demandas de flexibilidad laboral por parte del sector patronal.

Es por estas razones que el objetivo de este trabajo se centra en el analizar y exponer las causas que explican la flexibilización laboral en el actual contexto de la nueva Ley Federal del 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.

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 neoliberal³ 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

³ "... 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

esa manera absorber el exceso de oferta de trabajo. Nada más lejos de que esto suceda en la realidad.

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.

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)

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 adapten 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 concentrará 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 puede 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. Diferentes tipos de flexibilidad⁴.

Los sistemas de producción rígidos se caracterizan por el uso de maquinaria especializada con una fuerza laboral que requiere bajo o nulo nivel de calificación fuera o dentro del puesto de trabajo. Significa tareas repetitivas con producción en serie y puestos de trabajo fijos y de por vida. Esto era garantía regularmente de estabilidad en el empleo.

La revolución tecnológica con la introducción de microprocesadores y la aparición de nuevos materiales a los procesos de producción plantea la necesidad de procesos de producción especializados flexibles. Ahora, el perfil de la fuerza laboral implica un trabajador multitareas y polivalente (Dore, 1989). Esta nueva estructura ha cambiado la gestión de la empresa en cuanto la combinación trabajo–capital que tendrá como principio rector mejoras permanentes en la productividad que impacten favorablemente la competitividad en el mercado a través de la flexibilización.

La importancia de diferenciar las modalidades bajo las que se presenta la flexibilidad laboral (externa, interna y salarial) permite distinguir el nivel de acción del empleador sobre la aplicación de las disposiciones legales y contractuales en el uso de la fuerza laboral. A continuación se simplifica las formas de flexibilidad que plantean diferentes posturas sobre el tema (Peck, 1996).

⁴ Como ya se ha mencionado la flexibilidad de un mercado de trabajo se puede definir como su capacidad de adaptarse y responder al cambio, consiste en la posibilidad de ofrecer mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rápidas y continuas del mercado (Rubery y Grimshaw, 2003).

a) Flexibilidad externa. Permite a la empresa aumentar o disminuir el empleo sin que esto le implique incurrir en elevados pasivos laborales o enfrentar obstáculos legales o normativos. La rapidez con la que se despide o incorpora fuerza laboral es lo que permite catalogar que una empresa tenga una mayor o menor flexibilidad externa.

En países con regulaciones laborales con costos de despidos bajos las empresas usan recurrentemente este mecanismo.

Sin embargo, el lado negativo es que la empresa invertirá menos en formación y capacitación de su fuerza laboral o buscará trasladarlo a las instituciones educativas públicas. La facilidad de despido motiva a la mayoría de los contratos de trabajo a que sean temporales y con las mínimas prestaciones sociales y laborales.

b) Flexibilidad interna. Bajo esta modalidad la gestión empresarial asigna diferentes funciones a los trabajadores dentro de la división técnica del trabajo. Permite la rotación en las distintas líneas de producción y requiere de un trabajador multitareas o polivalente. Reciclaje de trabajadores, redefinición de funciones y tareas y reconversión de trabajadores serían las principales características de la flexibilidad interna.

c) Flexibilidad salarial. El objetivo central de esta es la capacidad de que la empresa pueda ajustar los salarios de acuerdo a la situación financiera y de mercado que tenga la empresa. Caídas en la demanda de productos se traducen directamente en una baja a los salarios, por ejemplo, a través de una reducción en las horas trabajadas o pasando de un contrato de tiempo completo a uno de medio tiempo. Esta es una de las modalidades de flexibilidad más usadas por las empresas.

Una vez analizados los diferentes tipos de flexibilización, abordaremos los cambios fundamentales a la LFT y su vinculación con los procesos de flexibilización.

1.7. 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 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 sirven 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. ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los cambios contenidos en la reforma aprobada el 30 de noviembre de 2012 son numerosos y se requeriría un espacio más amplio para comentar cada uno de ellos así que nos abocaremos a comentar aquellos que mejor ejemplifiquen el concepto de flexibilidad anteriormente expuesto.

2.1. Subcontratación⁵.

Forma de flexibilidad externa. Se establece que esta nueva forma de contratación no se usará con el fin deliberado de reducir los derechos laborales de los trabajadores. Impone multas equivalentes de 250 a 5000 salarios mínimos a quien utilice de manera dolosa esta forma de contratación. También acota que la subcontratación no abarcará la totalidad de actividades contratadas iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo (Ver artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D).

En la nueva LFT no se precisa los mecanismos que se utilizarán para que las empresas brinden las prestaciones y seguro a los trabajadores contratados bajo esta modalidad. No se establece el mecanismo que formalice la garantía de que los trabajadores reciban los derechos laborales que reciben los trabajadores contratados directamente por la empresa. Continúa privando la discrecionalidad (al no contar con reglas claras), por parte de las empresas outsourcing, pues la ley no obliga a la creación de una unidad verificadora acreditada que supervise el cumplimiento de los compromisos laborales de estas empresas.

2.2. Contrato por temporada, a prueba y pago por hora.

Forma de flexibilidad externa. Esta forma de contratación tendría como objetivo abrir más oportunidades de empleo a la población joven que busca su primer empleo y a las mujeres. La ley contempla que estas formas de contratación tendrán acceso a todas las prestaciones sociales y laborales ya sea que el contratante sea directamente la empresa o una outsourcing (Ver artículos 25, 39-A, 39-C, 39-F, 42 y 48).

⁵ El concepto de subcontratación considera una relación laboral de contratación de servicios de personal en las empresas por intermedio de otra empresa subcontratista; incluyendo el trabajo realizado por proveedores y maquiladores con los que la empresa contratante mantiene algún tipo de injerencia con el subcontratista para vigilar la calidad del producto y/o proceso productivo; o bien, existe un vínculo en el que la empresa contratante surte, de manera temporal, los materiales; equipos o materias primas de trabajo a la subcontratista. En resumen subcontratación implica por una parte, la disolución o la nulidad de un vínculo laboral formal entre la empresa contratante y los trabajadores de las empresas subcontratadas y la existencia, entre ambas empresas de un acuerdo económico, tecnológico y de mercado.

Si bien es cierto que este mecanismo hace atractiva la forma de contratación de colectivos que regularmente están marginados del mercado laboral, los periodos de contratación para los contratos a prueba no deberán de exceder los 30 días y en el caso de los temporales concluye toda responsabilidad del empleador en cuanto al pago de salarios y prestaciones. Dos pueden ser las consecuencias más importantes de esta reforma: usar más la contratación temporal y desincentivar la creación de empleos con contratos indeterminados; y que la temporalidad no garantiza obtener un ingreso que mínimamente asegure la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia.

En cuanto al salario por hora la reforma es confusa en la forma en que calculará el pago pues dice “El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social... El ingreso que reciban los trabajadores por esta modalidad en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria” (LFT, 2012:36).

Para efectos prácticos no queda clara la fórmula bajo la cual se calculará el salario por hora, lo único que indica es que no podrá ser inferior al que corresponda a una jornada diaria.

2.3. Salarios caídos.

Flexibilidad externa. En caso de despido injustificado en donde el litigio laboral se prolongue indeterminadamente, la nueva ley limita el número de salarios caídos a un máximo de 12 meses a partir de la fecha de despido. Sin embargo, si al término de este plazo no ha concluido el proceso jurídico o no se ha dado cumplimiento al laudo se pagarán también al trabajador los intereses por el importe de 15 meses de salario a razón de 2.0% mensual capitalizable al momento del pago (Ver artículo 48).

Este mecanismo acota los largos litigios laborales que en no pocas ocasiones se transformaban en elevados pasivos laborales que en la práctica no podían ser pagados por las empresas o ponía en riesgo continuar funcionando.

Al delimitar el periodo de pago de salarios caídos se desmotivó las prácticas legales de abogados que buscaban alargar el tiempo del conflicto con la finalidad de elevar la cantidad de salarios caídos y en consecuencia recibir un mayor monto de retribuciones (comisión de 30 a 40% que cobran los abogados sobre el monto total de los salarios caídos y que representan sus honorarios profesionales). Por tal motivo, la nueva LFT prevé multas a los litigantes que promuevan acciones o recursos para dilatar los juicios por montos que van de 100 a 1000 salarios mínimos.

Uno de los aspectos negativos de este apartado, y que es muy común en el sistema de justicia de México, es que la lentitud de los procesos judiciales por parte de las autoridades perjudique al trabajador pues su indemnización será limitada a no más de un año de salarios caídos aunque el juicio se prolongue por más tiempo, y esto sin tomar en cuenta el número limitado de oficinas de conciliación y arbitraje del país.

2.4. Contratos de capacitación inicial.

Flexibilidad externa. Esta modalidad es nueva en la LFT corresponde a contratos de trabajo con periodos de prueba o capacitación en donde el trabajador gozará de un salario, garantías de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe. Estos contratos están dirigidos a población joven que por primera vez ingresará al mercado de trabajo y en teoría supondría condiciones de igualdad con respecto a otros segmentos de trabajadores que ya gozan de experiencia laboral (Ver artículos 39-A y 39-B).

En la práctica esta forma de contratación viene a incorporar e institucionalizar la incorporación de trabajadores con itinerarios laborales de continuas entradas y salidas del mercado laboral, ya que este mecanismo evita la creación de antigüedad laboral con los consiguientes pasivos que esto representa para la empresa al momento de despedir al trabajador, y con la consecuencia para los trabajadores jóvenes de la inestabilidad laboral que se manifiesta en la pérdida de derechos laborales.

2.5. 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 subordinadas 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 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 lo 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 estos. 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 degenerará 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 más 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.

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.

Los motivos que sustentan las reformas laborales que se han llevado a cabo en distintos países en tiempos recientes sostienen que en una economía globalizada una condición necesaria para la creación de empleos es la flexibilidad laboral.

Es improbable que la máxima flexibilidad se traduzca siempre en la máxima productividad. Al menos los fundamentos culturales y de identidad con la empresa que forman parte de las nuevas doctrinas del management, así como lo poco conclusiva de la investigación empírica, permiten suponerlo. Existen diversas maneras de entender flexibilidad del trabajo, no todas

ellas la identifican con desregulación, puede haber flexibilidad sin desregulación y desregulación sin suficiente flexibilidad.

Sin embargo, el debate actual internacional sobre los resultados de las reformas laborales (crisis, desempleo, baja productividad, menor inversión, etc.), cuestiona si realmente la flexibilidad laboral es creadora de empleo e inversión y si no más bien se ha convertido en una excusa para eliminar beneficios sociales y laborales conquistados en el pasado por los trabajadores.

Como se observa, la nueva Ley Federal del Trabajo lo que institucionaliza es la flexibilidad laboral externa con el propósito de abaratar los costos de contratación y despido de la fuerza de trabajo, la aplicación de estas regulaciones impactarán tanto a los trabajadores contratados antes de la aprobación de la reforma, e indudablemente a los que se incorporan después de la misma, excepto en aquellos casos en que sus contratos colectivos resguarden temporalmente los derechos adquiridos antes de la reforma. La justificación para que esto sea así, es que la falta de creación de empleos responde a la existencia de mercados de trabajo altamente regulados.

Para el caso de México se podría esperar que la nueva LFT no será un factor fundamental para la creación de empleo toda vez que ésta lo que hizo fue institucionalizar prácticas de contratación laboral que ya operaban al margen de que se reformara o no la LFT. Lo que sí podría suceder es que ante lo poco atractivo que representa la incorporación al mercado laboral formal se siga observando un crecimiento del mercado informal de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA.

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

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

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

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

Dore, Ronald (1989). *Fábrica británica, fábrica japonesa*. Editorial Centro de Publicaciones. Ministerio del Trabajo. Madrid, España.

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

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

Ibarra, M. y González, L. (2010). "La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo", *Revista de Contaduría y Administración*. No. 23 mayo – agosto, pp. 33-52

INEGI. (2010). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos de ocupación y empleo: 2005-2010.*

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>. <11/02/2013>.

INEGI. (2010 a). *Sistema para la consulta de indicadores estratégicos.*
<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/infoenoe/Default.aspx?s=est&c=26227&p> <23/05/2013>

Ley Federal del Trabajo (2012). *Diario Oficial de la Federación.*
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf> <28/03/2013>.

Mercado, A. y Romero, J. (2010). "Las reformas estructurales en México". El Colegio de México. México.

Peck, J. (1996). *Word place: The social regulation of labor market*. The Guildford Press. United State of America.

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

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. . United State of America.

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

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

Rubery, J. and Grimshaw, D. (2003). *The organization of employment*. Palgrave. London.

Salazar, N. (2000). *La reforma laboral en el marco de la flexibilidad laboral*. (U. d. Zuila, Ed.) Gaceta Laboral. Venezuela.

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

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