

CAUSAS Y EFECTOS DE LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL EN MÉXICO 2010.

Sergio Miranda González

Ma. del Carmen Salgado Vega

Ricardo Rodríguez Marcial.

Introducción

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

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

Por tal motivo, en esta ponencia 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.

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.

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

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.

Globalización Económica: Competitividad y Flexibilidad Laboral.

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 serán, hasta el día de hoy, el principal mecanismo de confrontación comercial o productiva entre las diferentes economías.

Este proceso gestionará, al interior de cada economía y de las empresas que compiten en el mercado global, un proceso de 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 beneficia de ciclos tecnológicos, que en periodos cada vez más breves, no sólo afectan favorablemente los procesos de producción (haciéndolos más eficientes) sino también modificando los esquemas tradicionales de distribución y consumo.

Las empresas se comienzan a organizar haciendo una división entre desarrollo e investigación y otras 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 rápidamente la principal norma en el reclutamiento y selección de personal (Antunes, 2005).

Todos estos cambios responden a un esquema en donde las empresas requieren reducir contantemente 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.

Las consecuencias es que muchas de estas empresas comenzarán a relocarse en economías con regulaciones laborales muy 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 que tiene la industria maquiladora, sin embargo este proceso es desaprovechado pues no se dirigió a priorizar a una industria maquiladora intensiva en tecnología que a la vez de que aprovechara el bajo costo de la mano de obra también permitirá la especialización productiva. En la actualidad el bajo costo de la mano de obra 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 déficit públicos (8.1% del Producto Interno Bruto para toda Europa, por ejemplo) y elevadas tasas de desempleo (11.8% en promedio en los primeros meses de 2010 para toda la unión europea)² la mayoría de las economías industrializadas se plantean llevar a cabo, en el corto plazo, nuevas reformas laborales que permitan reducir los déficit fiscales en aquellos renglones en que los diferentes estados realizan importantes aportaciones a los costos laborales, como es el caso de las pensiones, seguros de desempleo y prestaciones laborales.

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

REFORMAS LABORALES EN AMERICA 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 que se discute actualmente para México, es que las regulaciones laborales del pasado, han convertido en excesivamente rígido al mercado de trabajo de estos países.

² FMI, (2010) Comunicado de prensa 10/87.) de mayo de 2010

Los logros laborales que consiguieron los trabajadores en el pasado, hoy son el principal argumento para justificar que estas regulaciones impiden que las empresas puedan ser competitivas ante una demanda que cambia de manera muy rápida. El argumento es que las rigideces laborales son las principales causas por las cuales se desmotiva la creación de empleos formales y además resta competitividad a las empresas. Aquí presentaremos los rasgos más importantes de algunas reformas laborales llevadas a cabo en países de América Latina.

REFORMA LABORAL EN VENEZUELA

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

Se introducen 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 las condiciones de trabajo que garanticen la operatividad de la empresa. También se introduce 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 había convertido en una de las principales causas de la falta de competitividad, pues representaba la generación de fuertes pasivos laborales, que al correr del tiempo, implicaban para la empresa fuertes erogaciones monetarias, que la mayoría de las veces, al no disponer de dichos recursos por parte de las empresas, ponía en riesgo su futura operatividad.

Un elemento importante a resaltar en la ley laboral aplicada a partir de junio de 1997 es 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 exceda un máximo de 44 horas por un periodo no mayor de 8 semanas consecutivas.

Para autores como Salazar N. (2000) las implicaciones en las modificaciones de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (LOT), una de las mayores obstáculos que ha implicado la aplicación de la reforma laboral de 1997 es la existencia de un mercado laboral dual en Venezuela. Este mercado laboral implica la coexistencia de un sector formal y uno informal en expansión. Este 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 de trabajo 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 laboral se ha inclinado a preservar los derechos laborales que básicamente mantienen las regulaciones en materia de jornada laboral, protección al salario y en mantener los 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 flexibilizar las condiciones laborales.

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

Hay cambios importantes en la jornada laboral. Se reduce en cuatro horas el horario en que el empleador estará obligado a pagar horas extras. Antes dicho horario iniciaba a partir de las 6:00 pm y con la reforma cambia a las 10:00 pm. En cuanto 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 esta no sea inferior a 4 horas y máximo a 10 horas diarias y no superior a 48 horas semanales. Por otra parte, se redujo el pago extra de salarios los días domingos y días festivos.

Los cambios que presento la reforma laboral para estimular la incorporación de los jóvenes al mercado laboral consistieron en reducir a la mitad el pago de salario mínimo en la etapa docente y el 75 por ciento para 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 a Amarante y Et Al (2005) en un análisis realizado para medir los efectos de la reforma laboral colombiana aprobada en el año de 2003 encuentran que posiblemente el efecto positivo de las desregulación laboral es sobre fomento en el segmento del empleo juvenil, pues se ha observado que el desempleo, en este colectivo, se ha venido reduciendo.

En cuanto a la flexibilidad los resultados que se conocen hasta hoy es 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 trabajadores más calificados.

REFORMA LABORAL EN CHILE.

Para el caso de Chile el antecedentes de cambios en la ley laboral re remonta a la que entró a partir de diciembre de 2001, cuando se introducen nuevas normas en la jornada de trabajo, descansos y normas más rígidas en cuanto al pago de horas extras junto con la introducción de la jornada de trabajo a medio tiempo como una nueva modalidad de contratación. Por último, el establecimiento de la jornada normal de trabajo de 48 a 45 horas semanales. Sin que ello implique una reducción salarial por efecto de la reducción de 3 horas de trabajo a la semana.

En cuanto al componente de flexibilidad de la reforma laboral de Chile se puede afirmar que este es muy similar al de las reformas implementadas en otras realidades de América Latina: incorporar nuevas formas de contratación como el mecanismo toral para reducir el desempleo.

Desde el punto de vista exclusivo de la reforma laboral se estimuló la formación de asociaciones sindicales ya que antes de la reforma el número mínimo de asociados era de 20. Con la reforma del 2001 fue posible formar organizaciones sindicales con un mínimo de 8 integrantes. Esto es considerado como un beneficio para las pequeñas empresas en donde ahora sus trabajadores tienen la posibilidad de organizarse sindicalmente

En cuanto a la flexibilidad laboral el consenso por parte del sector trabajador es que la disminución en la jornada de trabajo es 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 laboral han sido insuficientes para reducir los costes laborales e impulsar la creación de empleos formales. La patronal considera que para el caso Chileno se requiere una flexibilización amplia e ilimitada (Echeverría y López; 2004).

La lección más importante que nos muestra la experiencia de reforma laboral en Chile es que la flexibilidad laboral no ha sido un mecanismo generador de nuevos empleos, sino que más bien ha coadyuvado a un uso más intensivo en el uso del tiempo de trabajo. Desde el punto de vista competitividad mundial esto ha situado a Chile dentro del ranking internacionales en una posición de estar en los primeros lugares en cuanto a número de horas trabajadas, sin embargo habría que considerar los efectos sociales que conlleva las largas jornadas laborales a las que están sujetas la fuerza laboral, aspecto que regularmente está sin contemplar en las legislaciones sobre condiciones laborales.

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

Panorama Actual del Mercado Laboral en México.

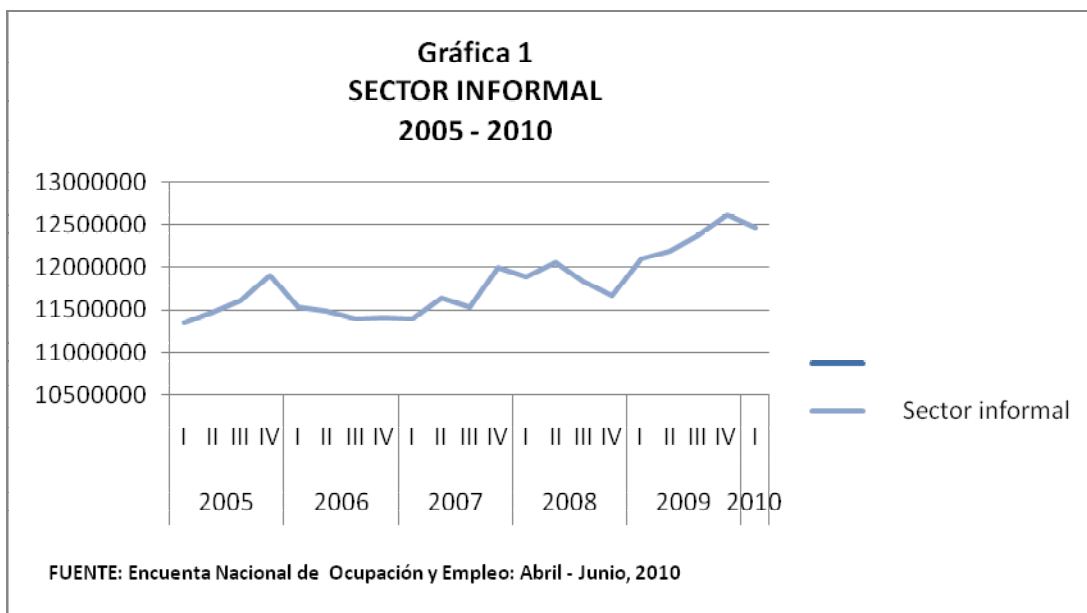
México presenta estructuralmente un mercado laboral poco dinámico en cuanto a la generación de empleos formales y con remuneraciones que permitan satisfacer una vida digna. Un mercado laboral que ha atenuado la falta de empleos formales a través de una rápida expansión del sector informal de la economía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

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

De acuerdo a las últimas cifras dadas a conocer en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2010) en la actualidad (al segundo trimestre de 2010) la Población Económicamente Activa ocupada (PEA) es de 44.6 millones de personas, de la cual el 67.7% es asalariada, 4.5% es empleador o patrón, el resto son trabajadores por su cuenta. La distribución de la PEA ocupada, por tipo de sector económico en que se localiza, muestra una fuerte tendencia a la terciarización de la actividad económica (destacando el comercio), ya que aquí se concentra el 62.9%, siguiéndole el sector secundario con 24.3% y finalmente la agricultura con 12.8%. Aunque algo muy revelador en cuanto al dinamismo del mercado laboral es que comparando los resultados del primer trimestre de 2005 en relación al mismo periodo pero del 2010 el sector servicios incremento la ocupación en 3.3 millones de personas, mientras en la actividad primaria se perdieron 400 mil empleos y finalmente la industria generó únicamente 200 mil empleos.

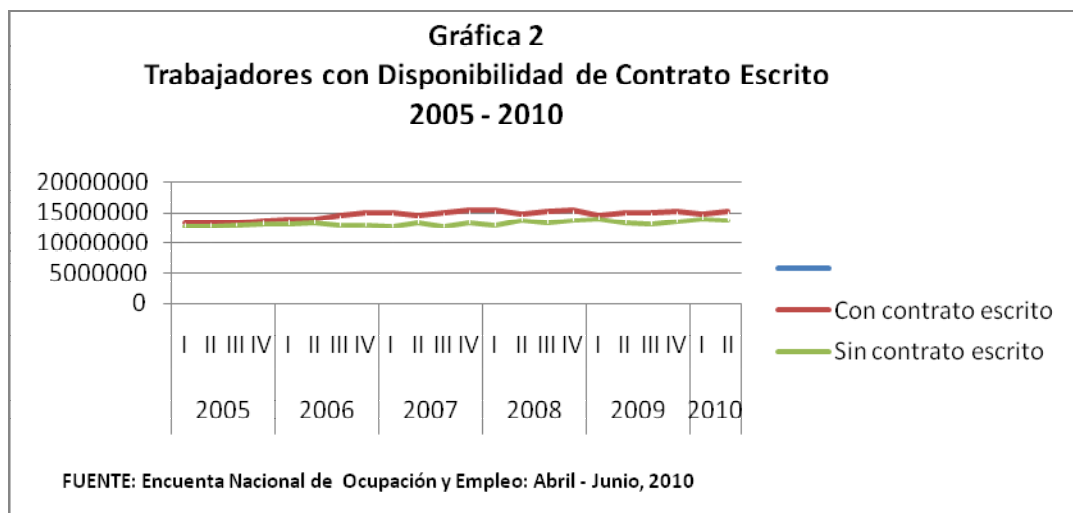
Respecto al tema de las remuneraciones las cosas no son mejores. La PEA ocupada que recibe un ingreso entre uno y hasta máximo tres salarios mínimos representa el 45%. Pero si agrupamos aquellos que van desde uno hasta máximo cinco salarios mínimos encontramos que el porcentaje se eleva a 83.2%. Sólo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

Como se puede observar el comportamiento del sector informal muestra un incremento constante a partir del cuarto trimestre del 2008 (11, 674,659) y hasta el segundo trimestre del 2010 (12, 849,020). Resultado de la crisis económica y de la disminución del número de empleos formales, los trabajadores se ven en la necesidad de incorporarse en mayor número al sector informal como se aprecia en la siguiente gráfica.

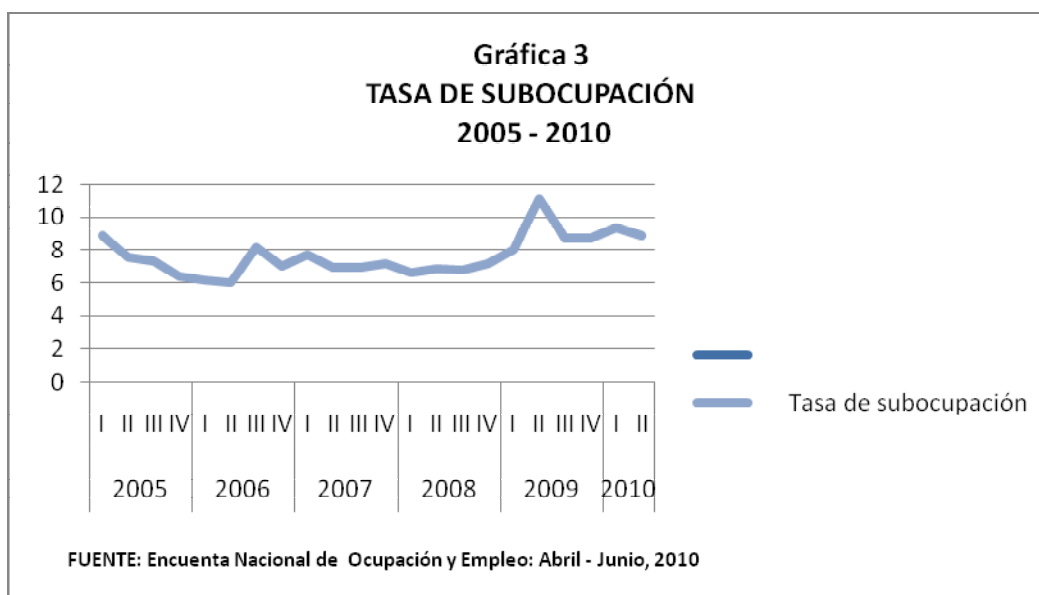


Revisando algunos indicadores de condiciones laborales podemos destacar que: del total de la PEA ocupada el 64% no tiene acceso a algún tipo de institución de salud, el 28.2% realiza jornadas laborales mayores a 48 horas, con lo cuál queda demostrado una vez más el deterioro de las condiciones laborales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

Otro de los elementos fundamentales en las condiciones laborales lo representa el que él trabajador cuente con un contrato de trabajo, sin embargo podemos observar que de acuerdo a los datos presentados en el segundo trimestre de 2010 por la ENOE, de los 29.2 millones de trabajadores subordinados y remunerados, 15.3 millones cuentan con contrato escrito, mientras que 13.7 millones no tienen contrato escrito, lo que nos da una idea de que si bien esto se ha convertido en una práctica común en nuestro país, esta se ha agudizado en los últimos años y da muestra de la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos, al encontrarse una buena proporción de los trabajadores sin un documento que les permita tener no sólo una seguridad laboral, sino un soporte de garantías laborales. (ver gráfica 1)



Finalmente analizando la tasa de subocupación presentada por la ENOE (2010), podemos observar que en el segundo trimestre de 2009 alcanza su punto más alto presentándose en el país una tasa de 10.1%, coincidiendo con el agravamiento de la crisis, en los últimos meses esta tasa ha venido disminuyendo hasta alcanzar en el segundo trimestre del 2010 el 7.1%.(gráfica 3)



Todo indica, de acuerdo a los datos presentados anteriormente, que la informalidad, la precariedad laboral, la terciarización de la economía y una dinámica muy débil en la generación de empleos son las características fundamentales bajo las cuales se propone impulsar una reforma laboral que en su exposición de motivos destaca el nuevo marco jurídico del sector

laboral que precisamente permitirá "... facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país" (Proyecto de Reforma Laboral; 2010).

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

Principales Aspectos del Proyecto de Reforma Laboral

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

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

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

De tal manera, que la propuesta de reforma laboral puede tomarse en dos direcciones. Primera, que de legalidad a muchas de las prácticas de contratación que hoy realizan las empresas y que son ilegales a la luz de ley laboral vigente. Segunda, que permita "desmantelar" los

contratos colectivosⁱ de trabajo que se han convertido en un obstáculo para que las empresas puedan recuperar el control en la gestión de su fuerza laboral.

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

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

Casos como el de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la Compañía Mexicana de Aviación son evidencia de las dificultades que estas empresas enfrentan, según quienes las gestionan, para adecuar el funcionamiento de su fuerza laboral a los nuevos requerimientos que exigen los procesos de producción y aplicación de nuevas tecnologías que permitan hacerlas competitivas. Desde la perspectiva empresarial, los actuales contratos colectivos de estas empresas representan pasivos muy considerables, además de que impiden el uso flexible de la fuerza de trabajo.

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

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

- a) Nuevas formas de contratación individual. La propuesta propone integrar a la legislación los periodos de prueba, contratos de capacitación inicial y trabajo de

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

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

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

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

Esta propuesta busca inhibir o acotar las decisiones de ir a huelga a través de reducir el monto de los salarios caídos. El monto máximo a cubrir no será mayor al

equivalente a seis meses de salario. También busca reducir sustancialmente los juicios laborales, pues se elimina el atractivo de que el patrón tenga que cubrir los salarios vencidos desde que inicia el juicio hasta que sale la resolución. Además de acabar con el atractivo negocio que la prolongación de los juicios representa para los abogados, que buscan alargar el mayor tiempo posible los procesos pues en esa proporción se incrementa la cantidad recibida por sus honorarios.

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

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

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

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

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

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

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

También se propone que la autoridad establezca, por la vía legislativa, el voto directo, secreto y universal en los procesos de elección de las dirigencias sindicales. Por otra parte, se haría obligatorio que los líderes sindicales estén obligadas a rendir cuentas sobre la administración del patrimonio sindical y en el caso de que las agrupaciones laborales tuvieran afiliados a más de 150 trabajadores las cuentas sindicales tendrían por obligación auditarse externamente y en caso de incumplimiento de tal disposición aplicar sanciones a los responsables sindicales.

Y posiblemente el aspecto más notorio de la propuesta, en este punto, es que los sindicatos tengan por obligación hacer del dominio público la información referente al

registro de las organizaciones sindicales, contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

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

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

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

Este tema no es nuevo, ya que fue uno de los primeros medios que se desarrollaron con el fin de reducir los costos laborales a las empresas y evitarles conflictos laborales. Ha sido un mecanismo de discriminación laboral, pues a un mismo trabajo

se le remuneraba de manera diferenciada y con condiciones laborales desiguales. Y en la práctica ha sido la punta de lanza de la flexibilidad laboral y precarización.

Posibles Impactos Regionales 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 ésta no será generadora de empleos formales, tal y como lo justifican 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 de trabajo, 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, insuficientes niveles de inversión, el peso de la deuda interna y externa, las constantes crisis monetarias, la violencia, desigualdad sociales, los conflictos políticos y un sistema educativo aún dominado por importantes deficiencias, serían más 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 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 tradicional 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 (OIT, 2005).

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

En la actualidad existe un sector de trabajadores que con o sin reformas laborales goza de condiciones laborales y salariales favorables. Este segmento de trabajadores está ubicado en empresas en donde el 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 el nivel de precariedad no sólo laboral, sino familiar y social.

El peligro de una reforma laboral que tiene como objetivo desregular o hacer más flexibles las normas laborales conlleva que los mínimos niveles de protección que brinda la Ley Federal del Trabajo hasta hoy vigente 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 menos ha padecido los efectos de la desregulación.

Conclusiones.

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.

Las empresas requieren reducir contantemente 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.

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

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

Experiencias de reformas laborales 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 si por el contrario han dotado a los empleadores del instrumental jurídico para tener las menores responsabilidades de tipo laboral ante los trabajadores.

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

El riesgo es que el nuevo contrato social, en el ámbito laboral, acentúe el creciente desempleo, no sólo por los que sean expulsados del mercado laboral, sino también en los desempleados crónicos o los jóvenes que al intentar ingresar por primera vez al mercado laboral encuentren empleos más precarios. El resultado, es que la necesidad de supervivencia de este colectivo conduzca a un mayor crecimiento del empleo informal y, en el peor de los casos, inducir a que estas personas encuentren como único medio de supervivencia reclutarse en actividades ilegales y delictivas.

BIBLIOGRAFÍA:

Amarante, Et Al. (2005) Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral de colombiano. Perfil de Coyuntura Económica. Diciembre, número 006. Medellín, Colombia. Pp. 67-82.

Antunes, Ricardo, (2005) Los sentidos del trabajo. Ediciones Herramientas y Taller de Estudios Laborales. Argentina.

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. Sista Editorial. México.

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

Echeverría, M. y López D. (2004) Flexibilidad laboral en Chile. Departamento de Estudios. Octubre 2004. Santiago de Chile.

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

INEGI (2010, Sistema para la consulta de indicadores estratégicos. Infolaboral.

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

Oficina Internacional del Trabajo (2005) La Reforma laboral en América Latina: 15 años después. Lima, Perú.

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

Salazar, N. (2000) La reforma laboral en el marco de la flexibilidad laboral. Gaceta Laboral, año/vol. 6. Número 003. Universidad del Zulia. Maracaibo Venezuela. Pp. 281-291.

ⁱ El artículo 386 de Ley Federal del Trabajo estipula que ... “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con uno o varios sindicatos de patrones , con objetivo de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una o más empresas o

establecimientos” De esta manera el contrato colectivo de trabajo tiene aplicación a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados y sólo puede dejar de aplicarse a los trabajadores de confianza cuando así se estipule explícitamente en el propio contrato.