

M. en E. Danae Duana Avila, Doctorante en Ciencias Económicas. ESE-IPN México D.F. Experiencia laboral. Profesor investigador en la Universidad Autónoma de Hidalgo, Pachuca, de Soto Hidalgo, profesor por asignatura en la Facultad de Estudios de Acatlàn UNAM, profesor por asignatura en la Escuela superior de Economía IPN. Dictaminador de la revista Análisis Económico de la Universidad Autónoma Metropolitana, Artículos publicados: Política Económica para un desarrollo sustentable Eseeconomía ISSN 16658310.

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, EL CASO DE MÉXICO.

Resumen.

En el presente trabajo se presentará un breve análisis sobre la evolución histórica de la flexibilización laboral en México el cual ha provocado serias transformaciones tanto a nivel social, jurídico, político y económico. Es interesante destacar que este fenómeno ha provocado un nuevo tratamiento del derecho laboral en relación con la economía, el cual ha traído ciertas discusiones y posiciones por un lado juristas laboristas y del otro lado los economistas quienes cada uno de ellos exponen ciertos puntos de vista sobre el funcionamiento del mercado laboral además de hacer referencia a la evolución de nuestra legislación laboral (Ley federal del trabajo, Constitución política de los estados unidos mexicanos 1917).

Palabras clave: flexibilidad, flexibilización laboral, precarización.

Summary.

In the present work a brief analysis will appear on the historical evolution of the labor relaxation in Mexico which has caused serious transformations as much at social level, legal, political and economic. He is interesting to emphasize that this phenomenon has caused a new treatment of the labor right in relation to the economy which has brought certain discussions and positions on the one hand laboristas jurists and across the economists who each one of them expose certain points of view on the operation of the labor market besides to make reference to the evolution of our labor legislation (federal Law of the work, political Constitution of the Mexican United States 1917).

Key words: flexibility, labor relaxation, precarización

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, EL CASO DE MÉXICO. ORIGEN DEL TERMINO FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Consideraremos como punto de partida a la flexibilización laboral y esta como un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos teniendo en cuenta que dicho movimiento ha tenido sus orígenes en Europa en los años 70, luego trasladándonos a América Latina llegando por último a nuestro país durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas ortodoxos en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

El término que se estudia tiene un uso muy amplio y polémico pero no es muy preciso ya que existen infinidad de concepciones respecto a este término. Por primera vez se utiliza esta palabra en Inglaterra para aplicarla en los mercados laborales.

Es de suma importancia considerar que el término es visto desde perspectivas diferentes por un lado en los países desarrollados y por otro en los países en desarrollo.

En los países desarrollados los procesos de flexibilización laboral han respondido a sucesos tecnológicos y en la organización del trabajo que se complementan, es decir se ha dado una coherencia entre las transformaciones en la producción y los cambios en el empleo.

En los países en desarrollo, se caracteriza por su heterogeneidad productiva, técnica y organizacional, el concepto se aplica a cualquier cambio en las relaciones laborales que rompa con los marcos de la relación de trabajo.

El proceso de flexibilización y su impacto sobre la fuerza del trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa, se destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación.

La globalización de la economía y de los mercados internacionales esta propiciando que todos los países definan una nueva estructura económica y productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de adaptación continua y rápida para poder así competir en esta nueva era.

Debido a esto en los últimos años se ha estado analizando en los mercados laborales el término de la flexibilización en la mayoría de los países incluyendo (México) se consideran distintas visiones.

Hay una que ve a la flexibilidad como la pretensión de interpretar el fenómeno solo como una forma estructural con dosis deterministas combinando diversas variables de esta naturaleza.

Se tiene el estudio de Gutiérrez quien considera que hay fenómenos importantes que se deben tomar en consideración como son: el aumento del desempleo, la emergencia del trabajo interno, o de tiempo parcial, decrecimiento del poder adquisitivo, el abandono del salario mínimo, nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, el fortalecimiento de las actividades informales y otras más que nos dan la idea de cómo se transforma la relación laboral en nuestro país.

La primera solución es respecto a la productividad, la cual toma en cuenta la innovación tecnológica y la introducción de equipos flexibles en el sistema de maquinas. La segunda solución es política, la cual pretende redistribuir la dirección de las ganancias, fortaleciendo el fondo de inversión para reactivar el crecimiento. Esta segunda visión se basa en el libre juego del mercado la cual es una concepción neoliberal y que influye en el principio de la flexibilidad laboral.

Otra visión es la que analiza la importancia de la reconversión industrial, reestructuración productiva, flexibilización del trabajo y contratos colectivos.

Hay estudios que consideran que puede haber diferencia en la forma e intensidad de flexibilidad, dependiendo de la fuerza y cultura de los actores del trabajo. El concepto de flexibilidad debe abarcar fenómenos con formas diversas.

Con lo anteriormente podremos redefinir el concepto de flexibilidad que en la actualidad es confuso y limitado. Es importante mencionar algunos conceptos como son: **flexibilidad empresarial**, la cual se puede definir como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes e internas y externas a la empresa.

Flexibilización productiva y laboral, es el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo con el fin de aumentar la eficiencia económica.

También se considera que la **flexibilidad en el trabajo**, es concebido como un medio que permita a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras con objetivos similares Plan Nacional de Desarrollo (1988-1994)

Podemos decir que la Flexibilidad Laboral, en general, es el medio por el cual las empresas se pueden adaptar a la nueva estructura económica y productiva del entorno internacional.

CLASIFICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Para poder comprender y entender el amplio sentido del concepto que hemos estado manejando es necesario poder clasificarlo.

Debemos distinguir la flexibilidad del mercado del trabajo o externa y la flexibilidad del insumo trabajo o interna. La flexibilidad laboral externa opera sobre las contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios que podremos llamar flexibilidad externa numérica y como flexibilidad externa funcional entiende a la externalización y subcontratación de actividades.

Flexibilidad Interna

1).- Flexibilización numérica: Es un ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto.

2).- Flexibilidad Salarial: El salario se adecua en función a la productividad.

3).- Flexibilidad Funcional: Las tareas o actividades que se le asignan a los obreros

La economía de los países en vías de desarrollo como México ha sido afectada por los ajustes y las crisis recurrentes de la economía mundial, así como por el cambio de modelo económico que exige modificaciones y reformas a los marcos normativos.

Para evaluar el éxito de un modelo hay que examinar el empleo, los ingresos, la distribución del ingreso, así como el desempeño de las organizaciones e instituciones que intervienen en el mercado de trabajo.

En este entorno institucional el trabajo se regula con el objeto de que los derechos y obligaciones de los actores se reivindiquen y permitan el equilibrio del régimen.

En México, este acto reivindicador fue producto histórico de movimientos obreros reconociéndose los derechos en el artículo 123 de la Constitución política de 1917, cuyas normas tutelares se aplican en general a todo trabajo asalariado.

En 1931 se adoptó la primer Ley Federal del trabajo (LFT), reglamentaria del precepto anterior.

En 1970 se promulgó una nueva Ley Federal del trabajo, misma que sufrió importantes modificaciones en 1980, principalmente en materia de procedimientos laborales.

Desde la reforma constitucional de 1929 la aplicación de dicha legislación corresponde a las autoridades administrativas o jurisdiccionales en el ámbito local. En el ámbito de la jurisdicción federal solo es competente en ciertas áreas (art. 527 LFT)

La regulación laboral en términos generales tiene características que abarcan dos aspectos esenciales: las relaciones de trabajo y las relaciones de empleo.(Barrera Chavarria, 2003)

Las relaciones de trabajo se refieren a los componentes ideológicos, las relaciones de poder, la coordinación y negociación de conflictos entre empleado y empleador.

Las relaciones de empleo incluyen a los salarios, prestaciones, duración de la relación laboral y organización de trabajo que se adaptan y renegocian conforme al avance o retroceso de las condiciones económicas, políticas y tecnológicas del país.

El optimismo del sector gubernamental, empresarial y financiero ante el cambio del marco legal se sostiene por los análisis macroeconómicos que consideran que la regulación

adecuada del mercado laboral determina el éxito de una economía ya que habría menos desempleo y mayor inversión. Aquí es donde surge el concepto de flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral es un aspecto crucial en la redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo, entre el movimiento obrero y el Estado.

Se pueden determinar al menos tres dimensiones al usar el término flexibilidad.

La primera al referirse a la organización de la empresa, el concepto de flexibilidad designa aspectos de organización y productivos, es decir, la capacidad para variar el volumen de la producción e introducir nuevos modelos y productos con procesos rápidos y eficaces.

La segunda dimensión se refiere al empleo de la mano de obra; en este sentido, la flexibilidad incluye la multicalificación, el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, la rotación de las tareas y la participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción.

Y la última se aplica también a las políticas de empleo, la adecuación de los patrones salariales en función de la producción, los ajustes a los horarios de trabajo, a la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, al uso en algunas ocasiones de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.

La corriente de la nueva economía institucionalista define la transición hacia modelos de flexibilización como un fenómeno evolutivo, contingente, multidimensional que se distingue por la necesidad de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competitividad.

Para la teoría sobre el control del trabajo, la flexibilidad se considera parte de la estrategia empresarial que busca incrementar la rentabilidad mediante la intensificación de

las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles sobre el proceso productivo gracias a la racionalización obtenida por medios tecnológicos y organizativos.

Cuando se trata de estudiar la flexibilidad en el ámbito de la organización de la empresa, se piensa que las nuevas tecnologías ocasionan cambios en la estructura tradicional taylorista-fordista, basada en la división del trabajo y el control jerárquico, sin discutirse la configuración resultante de la interacción entre las nuevas tecnologías y formas de organización de trabajo.

Desde el punto de vista de las políticas del empleo, la flexibilidad ha sido vista como una transformación social accidentada y conflictiva ya que los trabajadores se han resistido a las políticas de flexibilización desde posiciones colectivas, defendiendo conquistas obreras en el terreno de la política social o en la negociación contractual y de las normas internas del trabajo.

En muchos países, las reglas diseñadas para impulsar alzas de salarios o dar a los burócratas la supervisión del mercado laboral han resultado en altas tasas de desempleo y de empleo en el sector informal. Aún en países donde reformas como la privatización y la estabilización macroeconómica han tenido éxito, las reformas del mercado laboral todavía están por empezar.

Aquí surge también el problema de la precarización en las relaciones de trabajo, la cual podríamos decir que se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones laborales asalariadas (descuento por jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, obra social e indemnización por despido).

Vamos a ver que a través de la reestructuración en la legislación laboral se ha tendido a una flexibilización de las relaciones laborales. La legislación establece

condiciones de trabajo mínimas inderogables para las partes y la propia autoridad laboral (art. 51 LFT)¹ que pueden ser superadas por la contratación colectiva.

Sin embargo, la protección legal es prácticamente inexistente en determinados rubros (intensidad de trabajo, movilidad de puestos, turnos, horarios, lugar de prestación de servicios) en los cuales la discrecionalidad patronal es amplia, a menos que estén considerados de manera restrictiva en los contratos colectivos (Rendón y Salas, 2000 pp.131-135).

El lento crecimiento de puestos de trabajo asalariado ha provocado un mayor grado de precarización. En la década de los noventa el empleo no asalariado en el comercio y manufactura creció a mayor velocidad que el asalariado, se dio una incrementó en la proliferación de pequeños negocios individuales o familiares. La pérdida de dinamismo en la predominancia de fuerza de trabajo masculina (agropecuaria e industrial), ha sido una de las principales causas de la feminización de la fuerza de trabajo.

El deterioro del poder adquisitivo de los ingresos familiares y la creciente inestabilidad de los empleos incorporándose a la mujer. Los resultados de la ENE-²97 indican que el 74% de los asalariados trabajaba más de 35 hrs. semanales.

El modelo mexicano de regulación laboral no opone límites al deterioro de las condiciones de trabajo ni ofrece incentivos para impulsar compromisos con base en la productividad, la capacitación permanente, los salarios altos y tampoco puede haber una resolución de las diferencias favorables a los trabajadores

En los últimos gobiernos se ha fomentado la búsqueda de inversiones extranjeras, por esto se motivo se busco conservar la legislación actual porque favorece la estrategia de competitividad por medio de bajos salarios.

¹ Ley Federal del Trabajo

² Encuesta Nacional Empleo 1997

La entrada en vigor de TLCAN puso de manifiesto las insuficiencias del modelo de regulación estatal mexicano (corporativo-estatista) y del estadounidense (individualista-liberal) que, a pesar de sus diferencias, no garantizan el derecho a la organización independiente de los trabajadores ni ofrecen mejores condiciones de vida para los trabajadores y sí conducen a la flexibilidad que, en este entorno, desemboca en la anulación de los derechos colectivos.

Aunque no se ha llevado a cabo una reforma de la legislación laboral, se ha producido una significativa transformación del modelo legal proteccionista.

Las ventajas del arreglo corporativo-estatista que acompañó por décadas al modelo de sustitución de importaciones desaparecieron para los asalariados, aunque se conservaron en lo fundamental los mecanismos estatales de intervención que permiten ejercer el control del proceso organizativo y reivindicativo, así como los no pocos privilegios de los sindicatos.

La flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado el debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos, las organizaciones sindicales independientes y corporativistas.

La flexibilidad laboral es un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral ya que permite a las empresas:

1. Mayor margen de administración.
2. Mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos.
3. Adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa.
4. Redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares.

Aunque el régimen jurídico de ingreso y salida del empleo en México es uno de los más rígidos de América Latina, el mercado laboral presenta altos niveles de flexibilidad.

Esto se puede explicar por las siguientes razones.

- La imprecisión legal al definir criterios, la interpretación jurisprudencial restrictiva de los derechos de los trabajadores, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos verdaderamente representativos aumentan en los hechos el margen de discrecionalidad patronal en el manejo de las reglas relativas a la duración de la contratación, facilitando el uso de trabajadores eventuales y de los despidos en casos de reestructuración de las empresas así como la aceptación de convenios de liquidación con indemnizaciones y prestaciones por debajo de los mínimos legales.
- La utilización arbitraria de la categoría de trabajador de confianza, a pesar que la ley establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación que se dé al puesto (art. 9 LFT).
- La caída de los salarios en las dos últimas décadas lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal.
- La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva, principalmente a través de cláusulas que relacionan el volumen del empleo con la exportación;
- Las formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación o de la utilización de formas atípicas de contratación (contratos civiles de prestación de servicios por honorarios) con el propósito de lograr un manejo flexible del volumen del empleo.

Veremos la experiencia internacional en cuanto a sus marcos de reforma laboral y flexibilización del trabajo como es el caso de Chile en el cual presentamos la propuesta de su ministro de trabajo y previsión social que establece los siguientes puntos principales:

- Nuevas modalidades de contratación.
- Más y mejores organizaciones sindicales.
- Adaptabilidad de la jornada d trabajo.
- Derechos fundamentales de la empresa.

- Establecimiento de contratos temporales.
- Vigencia efectiva de la ley.
- Los cambios necesarios para un nuevo sistema de relaciones laborales.

Aquí podemos decir que existen dos partes antagónicas, una que pretende eliminar los obstáculos que dificultan la participación organizada y democrática de la clase trabajadora, y la otra se encuentra el sector empresarial que encuentra una ley laboral con lagunas jurídicas que no le benefician en nada.

REFORMAS LABORALES

Dentro de la corriente que se le conoce como Neoliberal considera que para que haya un mayor dinamismo en los mercados de trabajo es indispensable una flexibilización de los mercados de trabajo, es decir que haya un cambio en las estructuras legales que regulan las actuales relaciones laborales.

Los puntos de vista anteriormente señalados han sido plasmados en diversas propuestas de reforma laboral como la de la COPARMEX, el Partido Acción Nacional (PAN), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Unión Nacional de Trabajadores (UNT), el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y el Congreso del Trabajo (CT).

Pero aquí es importante establecer que debemos considerar o entender como reforma laboral y quienes son los actores que deben intervenir en el cambio de la estructura laboral en nuestro país, así como los principios básicos que deben ser respetados dentro de este cambio o dentro de esto que se le conoce como nueva cultura laboral.

Con base en lo anterior podemos establecer que los principales actores de este cambio son los siguientes:

- ❖ Centrales Obreras (Trabajo): CTM, CROM, CROC, CT, FENASIB

- ❖ Organismos empresariales (Capital): COPARMEX, CCE, CANACINTRA, CONCAMIN Y CONCANACO.
- ❖ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (Gobierno):
Funge como facilitador del dialogo.

Debemos entender la reforma laboral como un cambio en las estructuras legales que faciliten y favorezcan las relaciones laborales, entendiéndose esto como una flexibilización de los mercados de trabajo

Entre los puntos de la reforma laboral se consideran que debe de haber una reducción del sindicalismo, un incremento en la jornada de trabajo, la eliminación de los contratos colectivos y una disminución del salario social.

Es así que el nuevo escenario político-laboral podría dar lugar en el futuro a una articulación efectiva de los intereses afectados por las nuevas políticas económicas, en torno a un sindicalismo de nuevo orden, con el propósito de lograr un reparto más equilibrado de los beneficios y sacrificios asociados con la globalización y regionalización económica.

EL MERCADO DE TRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO

La legislación laboral mexicana, artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, es el resultado de un largo y complejo proceso por el cuál sus originalmente generosos principios, encaminados a mejorar la situación de los trabajadores por la vía de la protección legal, la intervención estatal y la acción colectiva, se adaptaron para hacer posible el desarrollo capitalista.

La razón principal por la que, a diferencia de lo ocurrido en otros países, la legislación mexicana no tuvo que reformarse para favorecer las estrategias empresariales ante la reestructuración de las dos últimas décadas es simplemente porque no hacía falta. La "flexibilidad" resultante del corporativismo sindical y el sistema de justicia laboral

controlado por el Poder Ejecutivo, conforme a esa misma legislación, no sólo era suficiente para hacer un cambio radical en las relaciones obrero-patronales sino que podía ponerse en peligro al reformarse la ley.

Por lo tanto el costo-beneficio de conservar tal legislación seguía y sigue siendo positivo para los empresarios, aún cuando este resultado pudiera cambiar en el futuro.

Desde el otro lado del escenario, la relación costo-beneficio de conservar una legislación marcadamente estatista y corporativa ha dejado de ser favorable a los trabajadores, por lo menos desde hace veinte años. Esto no significa que ninguna de sus reglas o instituciones sirva para defender sus intereses o que cualquier reforma los favorecería. Lo que ocurre es que el esquema de protección instaurado en la ley falla en su conjunto porque el supuesto que lo justificó históricamente dejó de existir con el cambio de modelo económico.

Originalmente la intervención del estado en la vida sindical y, más en general, el carácter corporativo del sistema sindical debían fortalecer las organizaciones de trabajadores frente a los empleadores y, junto al control del sistema de justicia laboral, permitirían al gobierno proteger a la parte más débil de la relación de trabajo e instaurar el equilibrio frente al capital. Al terminar el siglo la discrecionalidad estatal y el autoritarismo característicos de este esquema dejaron de serles útiles a los trabajadores al no estar al servicio de un modelo de desarrollo y un sistema de relaciones laborales incluyentes como los que existieron en el país hasta el comienzo de los ochenta, así hayan sido selectivos y hubieran beneficiado a algunos contingentes de trabajadores mientras otros vivían al margen de la protección.

Y lo peor del caso es que al cambiar el modelo económico, esas características no sólo no desaparecieron sino que se conservaron para ponerlas al servicio exclusivo de los intereses de las grandes empresas exportadoras, fundamentalmente transnacionales, con lo que se acentuó el desequilibrio en el mundo del trabajo y se repartieron en forma desigual los costos del ajuste y la reestructuración productiva.

Mirando hacia delante cabría entonces preguntarnos: ¿pueden mejorar las oportunidades para los sindicatos y los trabajadores sin cambiar la ley? ¿La transición política garantizará mejores oportunidades para la consolidación y expansión de un "nuevo sindicalismo", a la altura de las circunstancias en las que hoy deben defenderse los intereses de los trabajadores?

En los últimos años algunos países se han planteado la necesidad de transformar su legislación laboral para disminuir el desempleo y atraer inversiones, como es el caso de México y de algunos países de América Latina, estos cuentan con proyectos que se analizan y estudian a profundidad.

Los ejes de la reforma laboral en los distintos países coinciden particularmente en tres puntos: hacer flexible la jornada laboral para adecuarla a las necesidades productivas de la empresa, agregar nuevas formas de contratación individual (a tiempo parcial o para ejecutar trabajos a distancia) y un nuevo esquema de participación del Estado en la vida sindical.

La economía mexicana ha operado bajo una carga de reglamentación que no se ha desempeñado bien en los últimos años, una de las causas principales de esto es el enlace con la economía estadounidenses, pero hay otros elementos de fuerza mayor y que hay que tomar en cuenta al hablar acerca de las reformas y la necesidad de reformas, y quiero hablar de las fuerzas básicas de la economía mundial, porque son más perturbadoras.

El empleo en las industrias principales o algunas de la industria bandera de México ha disminuido y algo de esto tiene que ver con la competencia de China y otros países que son muy competitivos con México y la inversión extranjera directa también ha caído recientemente por varias razones.

También hay un factor que muy importante que hay que tomar en cuenta, es decir los costos unitarios de mano de obra de México con los costos en otros países. México en algún tiempo fue un país en el que había costos laborales bastante reducidos, pero en la actualidad está alcanzando a otros países, y esto es el resultado de mayor competencia del

exterior. De alguna manera este índice de la economía mexicana se ha vuelto menos competitivo.

Así mismo debemos tomar en cuenta hoy en día hay un tipo de tecnología acelerada, no nada más de cómputo o de informática, si no mas bien lo que es la tecnología o economía de la información. El comercio y la tecnología no son tan predecibles, podemos saber que hay tendencias generales, pero al nivel del trabajador y de la empresa, a nivel particular, hay mucha más incertidumbre y menos predictibilidad en cuanto a ciertos aspectos de la nueva economía.

Las instituciones influyen en el comportamiento de los sujetos que se encuentran regulados por ellas. Aunque pueden permanecer estables por décadas o siglos, se transforman principalmente como consecuencia de la ruptura de acuerdos sociales previos entre los actores. Ello ocurre por lo general en circunstancias críticas, tales como una revolución, una guerra o una recesión prolongada, cuando se ponen en tela de juicio dichos acuerdos y se aspira a reemplazarlos por otros.

Las razones por las que los empresarios, los sindicatos o los gobiernos quieren cambiar la legislación laboral en un momento dado pueden ser diversas. Por un lado está el balance de los costos y beneficios de una determinada institución o regulación, que puede modificarse cuando cambian las circunstancias económicas o políticas (Bensusán 2001): por ejemplo, en una época de crecimiento de los empleos los trabajadores no se verían seriamente perjudicados por el bajo monto de las indemnizaciones por despido injustificado o por la lentitud, ineficiencia o parcialidad de los tribunales laborales para tramitar los juicios por tal motivo pero ante una recesión duradera los cálculos pueden ser otros y llevarlos a demandar una urgente reforma institucional para proteger mejor sus intereses a través de las instituciones adecuadas.

A la inversa, los patrones podrían despreocuparse por la relación entre los costos laborales y la productividad cuando la producción se destina a un mercado interno protegido, o incluso beneficiarse de estos mayores costos si se traducen en un mercado

interno más dinámico y extenso. En cambio las empresas podrían quebrar si no toman en cuenta esa relación cuando la economía está abierta, deben competir con productores ubicados en países de menores costos laborales y no tienen recursos financieros para innovar y mejorar la calidad de sus productos. Aunque este argumento no siempre parte de una base cierta, es por lo general aceptado como válido para fundamentar las reformas a la legislación laboral que incluyen retrocesos para los trabajadores.

Así mismo, se puede buscar el cambio cuando el balance de poder institucionalizado en una determinada ley o norma se ha modificado y se quiere por tanto adaptarla a la nueva situación. Por ejemplo, en los ochenta y los noventa, en muchos países del mundo los empresarios lograron que las leyes laborales se reformaran para que ellas reflejaran la nueva correlación de fuerzas, abiertamente favorable a sus intereses, obteniendo condiciones más flexibles de contratación y uso de la fuerza de trabajo o dificultando la acción de los sindicatos.

Otra razón puede radicar en el hecho de que, al cambiar ciertas circunstancias, las instituciones operen en forma diversa a como se previó: por ejemplo, la intervención del estado en el mundo del trabajo puede haberse concebido para dar mayor fuerza a los trabajadores en sus reivindicaciones y así puede haber funcionado por décadas, resultando conveniente para todos. Sin embargo, al cambiar la correlación de fuerzas, esa misma intervención puede servir para lo contrario; es decir, para impedir que dichas reivindicaciones y la fuerza conseguida previamente por las organizaciones sindicales pongan en peligro los intereses del capital, con lo cuál los trabajadores se quedan sin recursos institucionales para defender los suyos.

Estos mismos ejemplos nos llevan advertir que los distintos actores- empresarios, sindicatos, gobiernos- pueden tener diferentes razones para demandar o impulsar una reforma laboral y que no sería extraño que estas razones coincidieran en el tiempo. A ello se suma el hecho de que las instituciones pueden tener efectos positivos o negativos, según el punto de vista desde el cuál se juzgan. Así por ejemplo, un procedimiento que garantice a los trabajadores el salario mínimo necesario para satisfacer sus necesidades,

independientemente de lo que ocurra con la productividad, puede tener un efecto negativo en la generación de empleo formal (Bensusán 2001), afectando sobre todo a los trabajadores jóvenes sin calificación, pero puede ser útil para ampliar la demanda interna (con lo que se contrarrestaría, al menos en parte, la inhibición que supuestamente provocaría en la generación de empleos) y aumentar las inversiones de las empresas en tecnología y capacitación, adicionalmente a los efectos que se derivarían en términos de una mayor integración social y menor delincuencia.

Las razones antes expuestas están en el origen de las reformas laborales flexibilizadoras y/o democratizadoras puestas en práctica en algunos países de América Latina, con alcances e implicaciones distintos según el caso, aunque no siempre los actores que las impulsaron o trataron de impedir las tuvieron la capacidad de identificar oportunamente y con precisión las ventajas o desventajas de la conservación o el cambio institucional ante las nuevas circunstancias económicas y políticas.

Conviene en consecuencia examinar cómo han operado estos argumentos en México y de donde surge la "necesidad" de reformar la legislación laboral, retomando para ello algunos antecedentes de este proceso.

La presión a favor de una reforma de la legislación laboral viene del sector empresarial, se formalizó a fines de los ochenta y se mantiene activa hasta el presente, además de que ha sido reforzada por las recomendaciones de la OCDE y del BM.

En 1986 Coparmex exigió nuevamente la reforma laboral como parte de una propuesta de modernización del país, después de que la entrada al GATT anunciaba que las presiones competitivas afectarían seriamente a las empresas mexicanas. Sin embargo los planteamientos sobre el tema se intensificaron después de las elecciones de 1988, cuando los resultados de esa contienda les advirtieron del peligro de una alternancia en la presidencia de la república por parte de la oposición ubicada en la izquierda del espectro político.

Entonces, el temor de que desde el gobierno se exigiera un mayor cumplimiento de las normas laborales y se permitiera la expansión del sindicalismo independiente a costa del corporativismo, poniendo un límite a las estrategias empresariales de reestructuración y competitividad puestas en práctica hasta entonces, se convirtió en la razón política de la demanda patronal a favor de la reforma.

Aquí podemos mencionar lo que ha establecido la COPARMEX para entender el concepto de la nueva cultura laboral, la cual implica diversos aspectos entre los que destacan:

- Valorización del trabajo humano
- Remuneración justa
- Impulsar procesos educativos y de capacitación
- Mayor cooperación entre factores de la producción
- Reconocimiento de los procesos productivos y;
- La creación y consolidación de empleos.

También nos señala los principios básicos de la nueva cultura laboral y se resumen en los siguientes:

- Buena fe y lealtad de las partes.
- Resolución de controversias en el marco de la ley
- Generar una cultura nacional de productividad y calidad.
- Remuneración Justa.
- Mejor desempeño de los trabajadores.
- Elevación de la competitividad.

COPARMEX señala que existen diversas razones para que se de una reforma a nuestro marco jurídico laboral y los destaca en los siguientes puntos:

- Generar empleos en el sector formal de la economía
- Elevar la competitividad de las empresas
- Mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y;
- Otorgar seguridad jurídica.

Lo que ellos pretenden en su propuesta se encuentra en cinco puntos básicos:

- Nuevos esquemas de contratación
- Intercambio de días de descanso legales
- La creación de un solo registro de sindicatos y;
- La desregulación en la capacitación
- El derecho de huelga sea una decisión de los trabajadores.

Cuadro 1.
Principales acontecimientos entorno al proceso de reformas

Acontecimientos	Objetivos	Actores y métodos	Resultados
Comisión para la reforma de la legislación laboral, abril 1989	Legitimar la iniciativa que se presentaría al Congreso de la Unión	Concertación tripartita tradicional para discutir la iniciativa del Ejecutivo. Después se dijo que el proyecto de reforma debía resultar de las propuestas de los representantes del capital y el trabajo.	La comisión nunca llegó a funcionar por la resistencia de la CTM.
Propuestas preliminares de la Coparmex, junio de 1989 y 1993	Se buscaba promulgar una ley laboral flexible, acorde con las necesidades de las empresas en la crisis y la reestructuración productiva	Fue elaborada por la Coparmex y respaldada por otras organizaciones empresariales. Volvió a retomarse en 1993, organizadas en 14 puntos, para presentarse al candidato del PRI a la Presidencia de la República	Se convirtieron en el blanco de los ataques de los sindicatos por su radicalidad. La CTM viró su posición a favor de la adopción de una reforma de la legislación después de conocerse estas propuestas, entre otras razones.
Audiencias Públicas en la Cámara de Diputados, agosto de 1989.	Abrir el debate sobre la reforma y evitar la imposición presidencial	Fueron convocadas por la diputación obrera del PRI y las restantes fracciones parlamentarias.	Hubo numerosas intervenciones de académicos, profesionales y sindicalistas que

			definieron sus posiciones e hicieron una fuerte crítica al corporativismo sindical, lo que igualmente favoreció el viraje de la CTM para oponerse en adelante a la reforma y evitar que se tramite ante un Congreso con una creciente expresión de la pluralidad política
Acuerdo Nacional Para la Elevación de la Productividad (ANEPyC) y la Calidad, 25 de mayo de 1992	Modernizar las relaciones laborales y preparar las empresas para un escenario competitivo después de la apertura comercial y en los prolegómenos del TLCAN, con la intención de aumentar la cooperación obrero-patronal.	Concertación tripartita tradicional fuertemente influida por los planteamientos gubernamentales y el PNCyP (1991-1994), concebida como alternativa ante la imposibilidad de conseguir acuerdos para la reforma de la legislación	El ANEPyC dio lugar a la firma de convenios de productividad en las empresas en 1993-1994, que disminuyeron significativamente después de la crisis de 1994-1995.
PND 1995-2000	Se orientaba a remover los factores de rigidez del mercado laboral	Delegaba en los actores la responsabilidad de acordar una reforma de amplio alcance, dejando fuera los aspectos políticos que provocaban la resistencia de la C.TM	Logró que los empresarios abandonaran sus propuestas y se acercaran a la CTM para enfrentar las presiones externas provenientes de los partidos políticos
I Iniciativa de reforma del	Reformar la Constitución, Ap. A y la LFT para aumentar	Fue elaborada por dos especialistas y discutida con	Alimentó el debate sobre la reforma y provocó una

P PAN, 1 julio de 1995	la flexibilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, acabar con el corporativismo sindical y garantizar la i independencia de la justicia laboral	diputados y senadores de ese partido para ser finalmente presentada en el Senado	reacción de acercamiento entre la Coparmex y la CTM, para sacar la reforma del ámbito del Poder Legislativo.
Pacto por una "Nueva Cultura Laboral" Coparmex-CTM, 25 de julio de 1995 y Mesas por la Nueva Cultura Laboral, 1996.	Acuerdo sobre los principios y valores que debían normar el diálogo, la participación y la responsabilidad compartida en torno a la productividad y el reparto de resultados.	<p>P participaron la Coparmex y la CTM, a iniciativa de la primera. Se flexibilizaron las posiciones extremas de las partes y acordaron 11 puntos destinados a revalorar el trabajo humano, propiciar niveles de remuneración justos, impulsar la capacitación, el cuidado del medio ambiente, consolidar el diálogo y la concertación, etc.</p> <p>Bajo la mediación y asistencia de la STyPS se organizaron diez mesas de trabajo con la participación de los mismos actores, y excepcionalmente la del STRM, donde se elaboraron los diagnósticos sobre diversos aspectos de la situación laboral del país.</p>	Se acordó un conjunto de principios vagos y escuetos sin propuestas de cambio institucional ni compromisos exigibles por las partes, notoriamente insuficientes para atender la problemática reflejada en los diagnósticos. En lo fundamental se retomaron los señalamientos del ANEPyC.

Anteproyecto de reforma del PRD, 1998. Iniciativa de reforma de la LFT (octubre del 2000)	<p>Reforma del 123 constitucional, apartados A y B, LFT y LFTSE para mejorar las condiciones de trabajo, ampliar la bilateralidad, fortalecer el sindicalismo, eliminar el corporativismo y crear un sistema de justicia laboral independiente-</p> <p>La iniciativa de reforma retomó aspectos del anteproyecto para terminar con el corporativismo sindical.</p>	<p>Elaboración por un equipo de especialistas interdisciplinario y representantes del partido. Fue sometido a discusión en diversos foros con sindicatos y organizaciones sociales afines a ese partido.</p> <p>Presentación en el Senado de Proyecto de decreto de reforma del 123, apartado A y B, LFT y LFTSE.</p>	<p>Junto con la iniciativa del PAN de 1995, el anteproyecto del PRD alimentó el debate sobre la reforma y ayudó a concretar las alternativas a la legislación vigente. Entre junio y julio de 1998 la Cámara de Diputados convocó a un foro abierto de discusión sobre la reforma en diversos estados de la república.</p>
Diálogo obrero-empresarial hacia una "Nueva Cultura Laboral, 1998	Aunque en un principio se proponía impulsar una reforma institucional de amplio alcance, terminó por limitarse a la promoción de una reforma procesal orientada a lograr una justicia laboral "pronta y expedita"	Comité Técnico convocado por la STyPS, retomando la experiencia de 1996 y los métodos tradicionales de concertación tripartita	Elaboración de un proyecto de Código Federal de Procedimientos del Trabajo que finalmente fue rechazado públicamente por la cúpula de la CTM.
Acuerdo sobre 20 compromisos por la libertad, democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos para la agenda laboral y el programa de gobierno	Adopción de un conjunto de reformas institucionales y legislativas para eliminar los obstáculos que enfrentan los trabajadores en el derecho de asociación, la libertad sindical, el	El Consejo y el comité por la libertad y la democracia sindical, integrado por académicos, sindicalistas, políticos y profesionales	Los 20 compromisos fueron aceptados por todos los candidatos, con la excepción del candidato del PRI.

	<p>ejercicio del derecho de huelga, la contratación colectiva auténtica y la existencia de un sistema de justicia laboral independiente.</p>	<p>elaboró una agenda que se presentó a los candidatos a la elección presidencial de julio del 2000.</p> <p>Se realizaron mesas de trabajo para promover una amplia participación de trabajadores, organizaciones sindicales y sociales así como de legisladores y especialistas en la materia.</p>	
<p>Mesa Central de Decisión para la Actualización y modernización de la legislación laboral, julio del 2001.</p>	<p>Garantizar la autonomía sindical, impulsar la capacitación y la competitividad de las empresas, hacer eficiente la justicia laboral.</p>	<p>Concertación entre representantes de los patrones y trabajadores, con la participación de la UNT, bajo la coordinación de la STyPS. Los integrantes de las comisiones de trabajo y previsión social del Congreso participarían como observadores. Sin embargo, no aceptaron este papel marginal y se deslindaron por completo de la MCD.</p>	<p>Realización de diversas reuniones para discutir propuestas presentada por la STyPS en torno al marco conceptual y otros aspectos de la LFT.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de Bensusán 2000

Legislación Protectora del Empleo

La legislación de protección al empleo se puede entender como el uso y desuso de reglas establecidas. Como hemos visto en los capítulos anteriores, ciertas reglas son diseñadas para proteger el bienestar de los trabajadores. Bajo los trabajadores económicos centralmente planeados de sistema gozó un grado bastante alto de la protección del empleo en sus trabajos. Este grado alto de la protección del empleo, combinado con la compresión alta del sueldo, llevó a rigidez extrema de trabajo y asignación ineficaz de trabajo.

Sobre la década de los 90, la necesidad para el ajuste estructural rápido de las economías de la transición después que la introducción de reformas económicas y sociales se reflejó en enmiendas profundas a EPL nacional en el comienzo de reformas económicas y sociales. El objetivo debía facilitar el ajuste de fuerza de trabajo para firmas para hacer las empresas la protección más flexible y económicamente competitivo mientras garantizando del empleo para trabajadores comparables con que prevaleciendo en economías de mercadotecnia desarrolladas.

Esto llevó a moderación substancial de trabajadores' la protección, en general, que se hizo posible también debido a la debilitación del poder del sindicato. Sobre la década de los 90, el EPL se enmendó varias veces después de discusiones calentadas con los socios sociales, teniendo como resultado un cierto reaprieta de la protección del empleo en algunos países y su moderación adicional en otros. No obstante, las diferencias entre los países de la transición persisten.

La medición EPL es una tarea muy difícil y depende tanto en la disponibilidad de los datos. Para países industrializados occidentales, varios indicadores del resumen están disponibles del OECD para describir el "la severidad" de la protección del empleo en cada país (el ordinal y la medida cardinal). Aproximadamente hablar, los países de Europa Meridional tienen las regulaciones más estrictas y estas regulaciones obtienen más débil como uno mueve aún más al norte. Suiza, Dinamarca y el Reino Unido tienen las leyes más débiles en Europa (el Reino Unido está anchamente comparable con los Estados Unidos). Para propósitos relativos, varios indicadores de EPL se construyen para los países escogidos de la transición, utilizando la metodología de OECD (OECD, Vista de Empleo 1999).

Estos indicadores se basan en la información normativa muy detallada, que se codifica y es agregado según un esquema de aumento (ve anexo 1). Este primer nivel de cubiertas de agregado veintidós artículos, algún prontamente disponible en la forma cuantitativa (por ejemplo períodos de nota), y algún obtenido de la información cualitativa (dificultad de despidos).

La información para los países de la transición viene de la pericia reciente de abogados nacionales 4 y un estudio lanzado por el Banco de Mundo en el mismo asunto (Riboud et Basic, los indicadores toman el número entero los valores de 1 a 6: los países con EPL muy flexible tienen un índice general bajo (cierra a 0 o 1), y éstos con una legislación muy estricta tienen un índice (5-6 alto).

La mesa 2 indican esos países de la transición no constituyen un grupo homogéneo: cuándo el indicador de la severidad de la legislación de los países escogidos se compara, Hungría, Bulgaria y Polonia están entre el muy flexible para el empleo regular, seguido por Estonia y la República checa, mientras la Federación Rusa tiene EPL más RESTRICTIVO.

Si las regulaciones en regular y la ocupación temporal se considera Hungría toma el principal como el país menos restrictivo, de cerca seguido por Polonia y la República checa, con la Federación Rusa y Eslovenia en el lado opuesto de la escala. Finalmente, el indicador que mide la severidad general de EPL muestra el valor más bajo para Hungría y Polonia y para el valor más alto otra vez para la Federación Rusa y Eslovenia.

Los resultados demuestran que las disparidades substanciales existen entre los países de la transición, con la legislación más flexible de tener de Hungría, de cerca seguido por Polonia y la República checa, mientras la Federación Rusa y Eslovenia tienden a ser el muy restrictivo. Cuando mencionado antes, las diferencias existen también entre países de OECD (OECD, 1999).

Verdaderamente, hay una diversidad grande dentro de este grupo de países, entre la severidad de la legislación del empleo en los Estados Unidos o el Reino Unido y en los países Meridionales de Europa.

De hecho, acerca de la muestra repleta de los veinte siete países escogidos, se puede ver que las diferencias a campo través no son tanto entre la transición y países de OECD como el promedio de los países escogidos de la transición está en el mismo nivel de los países de UE y levemente encima de promedio de OECD para los dos indicadores cubriendo (yo) la legislación en la permanente y el contrato temporario e (ii) en misma legislación positiva en despidos colectivos^{2,2} y ^{2,5}).

Si la Federación Rusa y Eslovenia se excluyen, el promedio de los países de la transición es aún debajo del promedio de UE. Finalmente, parece que al reformar su legislación, los países de la transición fueron influidos por sus vecinos occidentales inmediatos: esto se refleja en la protección general del empleo que sitúa, por ejemplo en el caso de Estonia y Noruega o de Eslovenia e Italia.

BIBLIOGRAFÍA.

- Barrera Chavira Edith (2003). "Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral"
http://www.camaradediputados.gob.mx/cesop/doctos/ref_lab.pdf
- Bensusán Graciela (2002). "Reforma de la legislación laboral"
<http://www.unt.org.mx/lft/minuta.htm>
- Constitución política de los estados unidos mexicanos
www.scjn.gob.mx/historia/origenes/constitucion_1917.htm - 51k -
- Contreras Oscar (2000). "Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas". Estudios Sociológicos. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Septiembre-Diciembre.
- Echeverría Magdalena (2003) "El trabajo en régimen de subcontratación"
www.accessmylibrary.com.
- Garza Toledo Enrique de la (1998). "La Flexibilidad Laboral del Trabajo en México: una visión actualizada."
<http://www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garza.html>
- Gutiérrez Garza Esthela "Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en las relaciones de trabajo en México. Papeles de población, ISSN 1405-7425, N°. 46, 2005
- Ley Federal del Trabajo www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf.
- Marshall Alfred (1997) "Protección del empleo en América Latina, las reformas en los 90`y sus efectos en el mercado de trabajo", en E. Villanueva (Comp), empleo y globalización, la nueva cuestión en la argentina, Universidad Nacional de Quilmas, Buenos Aires Argentina, p27.
- Plan Nacional de desarrollo 1988-1994
www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n13/comedu13.html - 41k -
- Salas Carlos, Rendón Teresa, et al. (2000) "Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo" Editorial Porrua.
- Salvia Agustín, Ticera Silvana, et al. "Reformas Laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)".
<http://www.econ.uba.ar/www/intitutos/economia/ceped/cuad%204/6%20equipo.pdf>
- Solari Ricardo. "Los principales contenidos de las reformas laborales". Documento presentado por el Ministro de Trabajo y Previsión Social <http://etl.cl/noticias/5.htm>
- Vite Pérez Miguel Angel (2002). "Flexibilidad y regulación laboral: una reflexión sociológica". Revista de Comercio Exterior (Abril)
- Yáñez Sonia "Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo". Serie Mujer y Desarrollo N° 64. Unidad Mujer y Desarrollo – CEPAL. 2005
- Hoja web www.oecd.org/ - 18k consultada el 20 de agosto del 2007.
- Hoja web www.bancomundial.org/ consultada el 20 de agosto del 2007.
- Hoja web www.coparmex.org.mx/ - 37k consultada el 20 de agosto del 2007.
- Hoja web <http://www.lateinamerika-studien.at/content/wirtschaft/ipoesp/ipoesp-380.html>
Consultada el 24 de agosto del 2007.