

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE ECONOMÍA**

**ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL
MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y MÉXICO, 1982-2007**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTORA EN ECONOMÍA**

**PRESENTA
PAULINA IRMA CHÁVEZ RAMÍREZ**

ASESOR: DR. GERARDO FUJII GAMBERO

Ciudad Universitaria, México, D. F. Junio de 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS:

Quiero hacer un reconocimiento muy especial al Doctor Gerardo Fujii Gambero por su apoyo personal incondicional en los momentos más difíciles de mi vida, por alentarme para prepararme no sólo aquí, sino también en el extranjero y por su valiosa dirección de esta tesis que por momentos me parecía interminable; pero que con su ayuda finalmente llegó a feliz término.

También deseo dejar patente mi agradecimiento a todos los profesores del posgrado que me apoyaron y siempre tuvieron palabras de aliento para seguir hasta el final, aún en condiciones adversas, particularmente al Doctor Arturo Huerta González y a la Doctora Yolanda Trápaga Delfín.

Asimismo, agradezco todo el apoyo que me brindó el Doctor Agustín García Laso de la Universidad de Salamanca, España durante mi estancia de investigación en esa universidad porque sin sus conocimientos y su invaluable guía no hubiera sido posible conocer a fondo las transformaciones del mercado de trabajo español.

Finalmente, mi gratitud para la Universidad Nacional Autónoma de México y para la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla por el apoyo que me brindaron para la realización de mis estudios de doctorado y de la tesis doctoral, ya que sin él esto no hubiera sido posible.

INDICE	Pág.
Introducción	8
CAP. 1 MARCO TEÓRICO	
1. Modelo neoclásico.	17
1.1 La oferta de trabajo.....	19
1.2 La demanda de trabajo.....	22
1.3 El equilibrio de pleno empleo.....	25
2. Flexibilidad: orígenes y concepto.....	28
2.1 Antecedentes.....	28
2.2 Corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad en el mercado de trabajo.....	30
2.3 La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.....	31
2.4 La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.....	32
2.5 La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial.....	33
2.6 Corriente escéptica de la flexibilidad.....	36
3. Existencia de rigideces.....	37
3.1. Rigideces en los sistemas de producción en serie basado en grandes unidades industriales.....	38
3.2. Rigideces Técnico - organizativas.....	38
3.3. Rigideces Jurídico-Institucionales.....	39
4. Dificultades en la definición del concepto flexibilidad.....	41
4.1 Una nueva cultura laboral.....	42
5. Formas de flexibilidad.....	49
5.1 Flexibilidad Externa.....	50
5.2 Flexibilidad Interna.....	51
6. Flexibilización y empleo precario.....	52
6.1 Empleo precario.....	54
CAP. 2 FLEXIBILIZACION Y REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA	
1. La Transición Política.	56
2. Política de Rentas y Acuerdos Neocorporativos.....	57
3. La Reforma del ET de 1984: Flexibilidad de “entrada”.....	61
4. La reforma laboral de 1994: flexibilidad de “salida”.....	65
5. La reforma laboral de 1997: subvención a la contratación indefinida.....	69
6. Resultados de las reformas del mercado de trabajo español, 1984- 1998.....	75
6.1 Evolución de la contratación temporal.....	75
6.2 Análisis de la Temporalidad.....	91
6.2. 1 Efectos de la temporalidad.....	91

6.3	Flexibilidad de Entrada, Contrato Temporal de Fomento del Empleo. .	91
6.4	Flexibilidad de Salida: abaratamiento de los costos del despido.....	102
6.5	Resultados de la reforma laboral de 1997.....	107
6.5.1	Disminución de la Temporalidad.....	108
6.5.2	Rotación laboral.....	113
6.5.3	Incremento del empleo en los “colectivos prioritarios”.....	115
6.5.4	Impulso a la Contratación indefinida.....	117
7.	La Declaración para el Diálogo Social: flexibilidad con seguridad.....	123
7.1	Temporalidad.....	127
7.2	Rotación laboral.....	130
7.3	Bonificaciones a la contratación indefinida.....	132
7.4	Desaceleración de la productividad.....	133
7.5	Formas atípicas de la relación laboral: Los trabajadores auto empleados o por cuenta propia.....	135
7.6	Trabajo a tiempo parcial	137

CAP. 3 FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

1.	Las reformas estructurales	140
2.	Magnitud del desempleo a nivel macroeconómico	144
3.	Tendencias del empleo en México	146
3.1	Disminución y reestructuración del empleo en el sector formal	147
4.	Legislación laboral en México	151
5.	Postura empresarial frente a la flexibilización	156
6.	Posición del Banco Mundial y de la OCDE sobre la flexibilidad laboral.....	161
7.	Fases de la reforma laboral	162
7.1	Primera fase	162
7.2	Segunda fase	165
7.3	Tercera fase	168
8.	¿Flexibilidad de facto?	193
8.1	Rigideces en materia de contratación	195
8.2	Despidos	200
8.3	Flexibilidad salarial	210
8.4	Seguridad social	214
8.5	Criterios de promoción	217
8.6	Jornada laboral	219
8.7	Crecimiento del empleo en el sector informal	220
8.8	Contratación colectiva	222
8.9	Papel de los sindicatos	225
8.10	Prestaciones laborales	235
8.11	Subcontratación	237

CONCLUSIONES	244
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	260
---------------------------	-----

Cuadro no. 1 Protección de la legislación laboral en diez países de América Latina.....	43
Cuadro no. 2 Pactos sociales en España, 1978-1990	58
Cuadro no. 3 Tasa de paro, 1980-1997	59
Cuadro no. 4 Indicadores macroeconómicos en España, 1986-1999.....	61
Cuadro no. 5 Número de contratos registrados en el INEM, 1985-1996, por tipos de contrato.....	64
Cuadro no. 6 Bases de la reforma laboral de 1994.....	67-69
Cuadro no. 7 El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.....	71-72
Cuadro no. 8 Fomento de la contratación indefinida.....	74
Cuadro no. 9 Contratos de fomento del empleo.....	79
Cuadro no. 10 Participación contratos de duración determinada.....	80
Cuadro no. 11 Evolución de los contratos temporales registrados en el INEM, 1984-1989.....	80
Cuadro no. 12 Temporalidad por grupos de edad.....	81
Cuadro no. 13 Porcentaje de asalariados con contrato temporal por sexo y pertenencia al sector privado o público.....	82
Cuadro no. 14 Análisis de la temporalidad.....	83
Cuadro no. 15 Índice de temporalidad por sectores.....	84
Cuadro no. 16 Temporalidad por duración del contrato.....	84
Cuadro no. 17 Temporalidad por sectores.....	85
Cuadro no. 18 Motivos por los que la relación es temporal.....	86
Cuadro no. 19 Tasa de temporalidad por comunidades autónomas.....	87
Cuadro no. 20 Tasa de paro por comunidades autónomas (porcentaje de la población activa).....	88
Cuadro no. 21 Contrato de fomento del empleo y contratos ordinarios registrados en el INEM por tipos, 1985-1994.....	94
Cuadro no. 22 Contratos temporales registrados en el INEM, 1984-1995.....	96
Cuadro no. 23 Tasa de paro, tasa de actividad y nivel de contratación temporal.....	100
Cuadro no. 24 Tasa de actividad en las mujeres.....	101
Cuadro no. 25 Salidas de la ocupación y sus costes, 1994.....	107
Cuadro no. 26 Tasa de temporalidad 1996-1999.....	108
Cuadro no. 27 Tasa de temporalidad por sectores.....	109
Cuadro no. 28 Evolución de la temporalidad por sexos.....	109
Cuadro no. 29 Comparación de la temporalidad por ramas de actividad en España y la Unión Europea.....	112
Cuadro no. 30 Distribución de los contratos por su duración durante la vigencia del AIEE.....	114
Cuadro no. 31 Duración media de los contratos temporales.....	115
Cuadro no. 32 Evolución de la tasa de paro en España (del II trimestre de 1987 al IV trimestre de 1998, en %)......	116
Cuadro no. 33 estructura de la contratación temporal.....	120
Cuadro no. 34 Contrato para la formación, de junio de 1997 a abril de 1999.....	122

Cuadro no. 35 Tasa de desempleo total, 1998-2006 (%).....	126
Cuadro no. 36 Evolución de la tasa de ocupación en España, 1996-2004.....	127
Cuadro no. 37 Evolución de los contratos registrados por modalidad, 1996-2004.....	131
Cuadro no. 38 Contratos indefinidos registrados en el INEM, 1997-2004.....	132
Cuadro no. 39 Autoempleo (porcentaje sobre el total de empleo) UE-15	136
Cuadro no. 40 Evolución porcentual del trabajo por cuenta propia por ramas de actividad en el tercer trimestre de 2004, en España	137
Cuadro no. 41 Evolución de la importancia porcentual del trabajo a tiempo parcial sobre el total de empleo	138
Cuadro no. 42 Tasa de desempleo abierto, 1982-2000	145
Cuadro no. 43 Desempleo urbano abierto	146
Cuadro no. 44 Población ocupada en los sectores formal e informal, en las áreas urbanas de México, según sexo, 1991-1997.....	149
Cuadro no. 45 Población ocupada en los sectores informal y formal en las áreas urbanas de México, según edad.....	150
Cuadro no. 46 Contribución a la generación de empleo por ramas de actividad, 1988-2000.....	151
Cuadro no. 47 Ley Federal del Trabajo.....	156
Cuadro no. 48 Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la calidad	166
Cuadro no. 49 Principales acontecimientos en torno al proceso de reforma laboral (1989-2002).....	188-190
Cuadro no. 50 Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral.....	191-192
Cuadro no. 51 Rigideces en materia laboral	194
Cuadro no. 52 Duración de las relaciones de trabajo y ascenso de los trabajadores.	195
Cuadro no. 53 Población ocupada por sexo, según duración de la jornada de trabajo	197
Cuadro no. 54 Población ocupada asalariada por sexo, según tipo de contrato con el cual está empleado	198
Cuadro no. 55 Indemnizaciones legales	201
Cuadro no. 56 Evolución y composición de los conflictos	205
Cuadro no. 57 Salario mínimo general por áreas geográficas, 1992-2007	212
Cuadro no. 58 Evolución del salario mínimo real, 1994-2007	213
Cuadro no. 59 Población sindicalizada 1992-2002, absolutos y tasas	229
Cuadro no. 60 Distribución porcentual de los sindicalizados por rama	232
Cuadro no. 61 Población sindicalizada del sector industrial por tamaño de empresa (estructura porcentual)	233
Cuadro no. 62 Tasa de sindicalización de la población industrial potencialmente sindicalizable por tamaño de empresa	234
Cuadro no. 63 Población ocupada por sexo, según tipo de prestaciones	236

Gráficas.

Gráfica no. 1 Efecto del salario mínimo	26
Gráfica no.2 Tasa de temporalidad por sexo y sector público/privado, 1987-2004.....	128
Gráfica no. 3 Tasa de temporalidad por ramas de actividad, 1987-2004.....	129
Gráfica no. 4 Tasa de paro por Comunidades Autónomas, 2004.....	130
Gráfica no. 5 Evolución del PIB, el empleo y la productividad en España, 1978- 2004	134
Gráfica no. 6 Evolución del salario real en México	214

Introducción

El desempleo es actualmente uno de los problemas que enfrentan tanto los países desarrollados como los subdesarrollados; las elevadas tasas de empleo informal, ponen en evidencia la magnitud que ha alcanzado este fenómeno; por ello, no es casual que los diferentes gobiernos lo ubiquen como uno de los principales problemas a resolver.

Sin embargo, este problema no es característico de los años noventa, de hecho, desde mediados de los años setenta y principios de los ochenta, los países industrializados registraron una fuerte desaceleración de su crecimiento económico, dando inicio al llamado proceso de ajuste estructural. Este último tuvo fuertes impactos sobre el mercado laboral de dichas economías; de ahí que la persistencia de elevados niveles de desempleo comenzaron a plantear la necesidad de hacer una revisión de lo que estaba ocurriendo en el mercado de trabajo, llegándose a la conclusión que tal situación respondía más bien al diferente comportamiento de los mercados de trabajo en las distintas regiones y países, por lo que era en ellos donde había que buscar la solución al desempleo.

Así que, en el contexto de la crisis energética y económica de los años setenta, en los países desarrollados se empezó a generalizar la idea de que los mercados de trabajo de la mayor parte de ellos operaban en forma ineficiente. Para la posición dominante había la idea de que las rigideces del mercado de trabajo se debían a los procedimientos de fijación de los salarios mínimos y al tipo de negociaciones colectivas que habían madurado durante las dos décadas de auge posteriores a la segunda guerra mundial. Así, frente a la rigidez existente, la flexibilidad del mercado de trabajo (entendida como la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones, de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas) emerge como la “solución” al problema del desempleo convirtiéndose, en el centro del debate y en uno de los objetivos de la política laboral de los

gobiernos de los países industrializados. Para el caso de los países de América Latina y El Caribe el Banco Mundial y la OCDE también han difundido las “bondades” de ésta en la solución del problema del desempleo.

En este contexto, los cambios estructurales no sólo se emprendieron en los países desarrollados, sino que, a principios de los años ochenta, la llamada “crisis de deuda” también originó un cambio radical en la política económica en nuestro país y, en general, en toda América Latina. Dicha estrategia se basó, entre otras cosas, en la disminución de la participación del Estado en la economía, por lo que a las ya conocidas políticas de estabilización, se sumó la aplicación de las políticas de *ajuste estructural*, cuyos elementos, además del antes mencionado son: la apertura comercial y financiera, desregulación de las actividades económicas, privatización de las empresas paraestatales, otorgamiento de facilidades a la inversión extranjera. Este conjunto de reformas, corresponde a lo que el FMI denomina *reformas estructurales de “primera generación”*, en las que nuestro país, según este mismo organismo, ha avanzado en forma importante.

Sin embargo, a la ya de por sí larga lista de problemas que enfrentaba nuestro país a principios de 1982, había que agregar uno más: el desempleo, que había alcanzado cifras muy elevadas y que fue aumentando a lo largo de las décadas de los ochenta y los noventa, por lo que pronto se convirtió en un problema que requería pronta atención por parte del gobierno, sobretudo porque, a la par, se iba manifestando un crecimiento del empleo en el sector informal, mismo que se fue constituyendo en una especie de alternativa de sobre vivencia para algunos grupos de la población ante la incapacidad del sector formal de generar los empleos que demandaba la población.

Igual que en los países avanzados, en México y en América Latina, tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores volvieron su atención al mercado de trabajo, donde veían factores de *rigidez*, que constituían obstáculos económicos que había que eliminar para volver a conseguir ventaja competitiva, restablecer los márgenes de beneficio, fomentar el crecimiento y, como consecuencia de ello, crear nuevos puestos de trabajo. Las presiones para realizar un cambio son muchas e incluyen: gestiones de los gobiernos para suavizar la

legislación vigente y la reglamentación del mercado de trabajo, las disposiciones negociadas por los interlocutores sociales referentes a la contratación y despidos, protección social, costos de mano de obra, reordenamiento del tiempo laborable, organización del mercado de trabajo y formación, elementos que pueden resumirse en la *flexibilidad del mercado de trabajo* y que corresponden a lo que el FMI y el Banco Mundial llaman reformas de “*segunda generación*”, en las cuales México ha tenido muy pocos avances, de acuerdo con ambos organismos.

El problema del desempleo, no sólo ha sido una preocupación de empleadores y gobierno, sino que también ha sido objeto de estudio en las distintas vertientes teóricas de pensamiento y lo sigue siendo en la actualidad. En este sentido, la teoría neoclásica es la principal defensora de la flexibilización, por lo que sostiene que el mercado de trabajo presenta problemas de desempleo porque existen “rigideces” que impiden el libre funcionamiento de la oferta y la demanda de trabajo, por lo que debe flexibilizarse dicho mercado; particularmente, afirma que la rigidez de los salarios a la baja es la causa fundamental que explica los altos niveles de desempleo, toda vez que los sindicatos, en su afán de conseguir mejores salarios, encarecen el factor trabajo, provocando así elevados niveles de desempleo, en virtud de que los empresarios preferirán incrementar el uso de capital en detrimento del factor trabajo, con las consiguientes secuelas negativas sobre el nivel de empleo.

En este orden de ideas, la “solución” neoclásica al desempleo consiste en eliminar todas esas “rigideces” del mercado de trabajo, y el pleno empleo estará prácticamente asegurado. En otras palabras, lo que debe hacerse es flexibilizar el mercado de trabajo, eliminando todos los obstáculos que impiden su buen funcionamiento.

En este sentido, un aspecto que llama aún más la atención en este planteamiento es su carácter general, lo cual significa que tiene una aplicación “general”, toda vez que dicha teoría no hace ninguna diferenciación en cuanto al tipo de país en que deba emplearse. Así, sus recomendaciones pueden usarse lo mismo en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo. Dicho de otra manera, se puede deducir que esta teoría es de utilización *universal*. Tal

afirmación tiene respaldo empírico, pues lo mismo se ha aplicado en países como Estados Unidos, Chile o España, donde la flexibilización ha sido resultado de reformas explícitas impulsadas por sus respectivos gobiernos, o bien en forma velada como es el caso de nuestro país, donde, a pesar de que no se ha modificado la Ley Federal del Trabajo, *de facto* se ha flexibilizado el mercado de trabajo. Estos países, indudablemente tienen distintos grados de desarrollo, lo cual no ha sido un impedimento para que se apliquen medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo, siguiendo los postulados neoclásicos.

Para el Banco Mundial (BM) la legislación laboral, al otorgar seguridad en el empleo, limitando los contratos temporales y a tiempo parcial, así como al establecer elevados costos por despido injustificado, transforma al trabajo en un factor fijo, desalentando las decisiones de contratación de trabajadores por parte de los empresarios, por lo cual califica a dicha legislación de ser extremadamente rígida en toda América Latina y, particularmente en nuestro país (cosa que como veremos no necesariamente sucede en los hechos), de ahí que también se manifieste a favor de flexibilizar el mercado de trabajo.

Por su parte, el BID, afirma que el extraordinario proceso de reformas estructurales que han tenido lugar en América Latina y el Caribe excepcionalmente ha ido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico, de modo que dicha legislación presenta grandes deficiencias que dificultan la contratación y la movilidad laboral y que gravan el empleo en lugar de estimularlo, por lo que debe procederse a hacer más flexible el mercado laboral.

Es importante subrayar que en el caso de nuestro país, tanto durante los gobiernos anteriores como en el actual, uno de los objetivos explícitos ha sido y es impulsar la flexibilización del mercado de trabajo como una de las medidas para enfrentar el problema del desempleo, cosa que si bien, como dijimos anteriormente, no se ha llevado a cabo de manera explícita, *de hecho* se ha procedido a flexibilizarlo.

Como se desprende de lo anteriormente expuesto, la flexibilidad para enfrentar el desempleo es un tema que requiere atención de manera prioritaria.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es hacer un análisis del proceso de flexibilización del mercado de trabajo en España en el período 1980-2006 a fin de ver hasta qué punto la flexibilización del mercado de trabajo, *per se*, ha contribuido a la generación de empleo en ese país y, lo más importante, qué tipo de empleo se está creando y cuáles son sus características. Para el caso de México, el propósito es estudiar el mercado de trabajo y mostrar que en México hay un segmento del mercado que se ha flexibilizado por la vía de los hechos; asimismo, se revisarán las propuestas de flexibilización de la legislación laboral y sus posibles efectos para los trabajadores. En este sentido, la finalidad es ver que, en el caso de España la flexibilidad laboral originó una precarización del empleo, razón por la cual, con la reforma de 1997 y posteriormente con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, se decidió dar un giro de la política laboral flexibilizadora y unilateral, combinando ahora por la vía del consenso *flexibilidad* para la empresa con *seguridad* en el empleo para el trabajador combinación que ha dado origen al concepto de “Flexiseguridad”. En el caso de México, veremos que nuestro mercado de trabajo ya de por sí es flexible, de modo que, de aprobarse una reforma de flexibilización del tipo que propone el BID o el Proyecto Abascal serán más graves las consecuencias que en España, agudizará la precarización del trabajo y hará más flexible el mercado de trabajo de lo que es, considerando que, a diferencia de España, en México, no hay seguro contra el desempleo.

Estos países, indiscutiblemente, tienen distintos niveles de desarrollo, pero tienen en común, la aplicación de la flexibilización del mercado de trabajo para enfrentar el elevado índice de desempleo que presentan ambas economías. Es decir, tanto en México como en España, el desempleo constituye uno de los problemas más graves que deben afrontar, pero es éste último país el que tiene una experiencia de más de 20 años en la aplicación de la flexibilización como medida para enfrentar este fenómeno, en tanto que nuestro país está tomando el caso español como el “modelo a seguir” en la actualización de las relaciones obrero-patronales.

En consecuencia, la hipótesis que guía esta investigación es que el mercado de trabajo mexicano no es rígido en todos sus segmentos. Para ello tomaremos el caso español para ejemplificar lo que pudiera ocurrir de introducirse una flexibilización del mercado de trabajo como la que propone el BID, enfatizando que esto agravará la “*precarización del empleo*”, entendiendo por precarización la falta de estabilidad en el mismo, reemplazo de empleo permanente por empleo a tiempo parcial y por tiempo determinado, sin las prestaciones del empleo estable o indefinido, que caracterizaban anteriormente el funcionamiento del mercado de trabajo, dando lugar a una mayor rotación e inestabilidad laboral.

Entre los principales resultados de la flexibilización laboral, podemos observar que a lo largo del período de estudio, la economía española ha registrado un crecimiento económico y del empleo, pero fue sobre todo de tiempo parcial, con un aumento impresionante del empleo de tipo temporal, situación que constituye una particularidad que le distingue del resto de los países europeos. Además, hay que destacar que el crecimiento que registró la economía se explica, en muy buena medida, por los cambios estructurales y el proceso de *reconversión industrial* que impulsó el gobierno español deliberadamente a fin de modernizarla, y en cierta medida, por la ayuda que ha recibido a raíz de su ingreso a la Unión Europea en 1986, vía los fondos estructurales y los fondos de cohesión. De modo que, el crecimiento del empleo se debió al crecimiento de la economía en virtud del programa de industrialización que impulsó el gobierno español.

La razón por la que decidimos analizar el caso español, es porque si bien es cierto que el grado de desarrollo entre ambos países es diferente, pensamos que esto, lejos de ser un obstáculo para la investigación, resulta muy ilustrativo puesto que existen varias regularidades entre los dos países, la primera de las cuales lo constituye el hecho de que, para la teoría neoclásica, el diferente grado de desarrollo no representa ningún impedimento para la aplicación de una política común para resolver el problema del desempleo, que para el caso que nos ocupa es la flexibilización del mercado de trabajo. De hecho al iniciar las reformas para flexibilizar el mercado de trabajo, España tenía una tasa de paro que doblaba la media de la Unión Europea (19.7% y 10.7%, respectivamente) y se decía que el

mercado de trabajo español se caracterizaba por ser demasiado rígido, de ahí que para disminuir la tasa de paro, debía flexibilizar su mercado laboral. Esta es otra regularidad entre ambos países.

En el caso de nuestro país, a pesar de ser menos desarrollado que España, también tiene una elevada tasa de desempleo (lo cual constituye otra regularidad entre ambos países), que en 1995 era de 5.8%. Y si bien, ahora se puede argumentar que esa tasa ha descendido hasta llegar al 3.5%, lo cierto es que esta disminución ha ido acompañada de un incremento del empleo en el sector informal y por cuenta propia, de modo que la cifra actual de desempleo, resulta ser bastante falaz.

A esto hay que agregar que, a pesar de que no ha habido reformas explícitas como en el caso de España y se tiene una legislación laboral muy rígida, de acuerdo con aquellos que defienden la flexibilización, de hecho, se está procediendo a flexibilizar el mercado de trabajo, tanto por presiones del FMI y del BM como por convicción del mismo gobierno y de los distintos grupos empresariales, por lo que se puede decir que el mercado laboral mexicano es ya flexible como veremos en el último capítulo de este trabajo.

Un elemento adicional que justifica el estudio del caso español, es que “la transición de España a la democracia fue tomada por muchos expertos como punto de referencia para el proceso de cambio en México. Por eso no resulta extraño el interés por conocer más a fondo la forma como se actualizaron en ese país las relaciones obrero-patronales. (por ello) para que dirigentes obreros y patronales tengan información de primera mano para definir la proyectada actualización de la legislación laboral mexicana, el Secretario de Trabajo Carlos Abascal, preparó con respaldo de la OIT una visita a España, para dialogar con pares de esa nación”. Esta noticia muestra el interés del gobierno mexicano en conocer los resultados que se obtuvieron en España para, evidentemente, considerarlos próximamente en los cambios a la legislación mexicana y en la flexibilidad del mercado laboral; siendo ésta última una prioridad como dijo desde la toma de posesión del entonces Secretario del Trabajo.

Ahora bien, si en España, la flexibilización del mercado de trabajo, según dijimos anteriormente, incrementó la generación de empleo temporal y a tiempo parcial, originando una mayor precarización del empleo, en un contexto de crecimiento de la economía producto de un proceso de industrialización deliberado; (que llevó al gobierno y a los distintos sectores sociales a dar un giro hacia la flexibilidad con seguridad o “flexiseguridad”), esto nos lleva a pensar que en México (con un crecimiento que deja mucho que desear y en ausencia de una política de industrialización), si sale adelante una propuesta de flexibilización como la que se pretende, todo apunta a que el resultado será peor que en España. Por lo que nuestro país tiene que considerar la experiencia española (que con las dos primeras reformas flexibilizadoras y unilaterales, incrementó la rotación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el empleo temporal, razón por la cual a partir de los noventa tomó el camino que combina flexibilidad con seguridad, a través de reformas concertadas por todos los sectores sociales a fin de evitar una mayor precarización laboral), para evitar una precarización del trabajo aún mayor.

Por lo tanto, la estructura de esta investigación, se compone de tres capítulos, el primero de los cuales constituye el marco teórico, donde hacemos un análisis de la corriente neoclásica que plantea la flexibilización para enfrentar el desempleo, examinaremos los orígenes de la flexibilización, pasando por la revisión de las distintas corrientes que explican el surgimiento de dicho concepto, así como los cambios productivos e institucionales que dan origen a la flexibilización del mercado de trabajo, para después presentar las diferentes definiciones de flexibilización, y la ausencia de un consenso en torno a una sola definición, destacando en forma enfática que se trata de un término polisémico y ambiguo, y para terminar presentamos las formas más aceptadas de flexibilización, a la vez que definimos el trabajo precario. En el capítulo dos, hacemos un análisis apretado, pero no por ello menos riguroso de todo el proceso de flexibilización del mercado de trabajo español, iniciando con la reforma de 1984 que abre el proceso de flexibilización, con la llamada flexibilidad de “entrada”, ampliando las formas de contratación temporal y a tiempo parcial, para posteriormente, abordar la reforma de 1994 con la que comienza la flexibilización

de “Salida”, resaltando que con ambas reformas, pese a que por definición en el Estatuto de los Trabajadores, que es el documento que rige las relaciones laborales en España, el contrato es indefinido, la contratación temporal que inicialmente se decía sería la excepción, termina por convertirse en la “norma” de contratación, destruyendo empleos fijos o permanentes, exacerbando la precarización del empleo y elevando la rotación en el trabajo; por lo que la reforma de 1997, pretende revertir esta tendencia fomentando la contratación indefinida, a fin de disminuir la tasa de temporalidad, que afectaba sobre todo a los menores de 25 años y a las mujeres; reforma que se complementa con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, para fomentar el empleo indefinido y la estabilidad laboral, por lo que han iniciado el camino para detener la precarización originada por las reformas que flexibilizaron el mercado de trabajo español, para ir en la búsqueda de combinar flexibilidad con seguridad en el empleo para el trabajador.

En el capítulo tres, hacemos una revisión de la magnitud del desempleo en México y de las tendencias que se han registrado, para luego analizar la legislación laboral vigente, presentando posteriormente las rigideces que, de acuerdo con el Banco Mundial, el BID, la OCDE y los empresarios se presentan en el mercado laboral mexicano, argumento que se utiliza a favor de la flexibilización para generar más empleos; por lo que posteriormente, analizaremos las propuestas de modificación a la LFT y concluiremos el capítulo contrastando lo que dicen esos organismos con lo que realmente está sucediendo en los hechos, destacando que a pesar de que no ha habido reformas explícitas a la legislación laboral, existe una flexibilidad de facto en un segmento del mercado de trabajo, en términos salariales, junto con un aumento del trabajo a tiempo parcial y por tiempo determinado, con una caída de la sindicalización, al tiempo que ha ido aumentando la subcontratación por lo que, dicho segmento del mercado laboral mexicano es flexible. De ahí que, de aprobarse una propuesta para flexibilizarlo (aún más) habrá un deterioro del empleo mucho mayor que en España y se producirá una mayor precarización del trabajo. Finalmente, presentamos las conclusiones de esta investigación.

CAP. 1 MARCO TEÓRICO

1. Modelo neoclásico.

Para empezar nuestro análisis, cabe destacar que el modelo neoclásico general parte de la base de una economía perfectamente competitiva que considera como apéndice cualquier desviación de esa norma. De ahí que su análisis del mercado de trabajo es similar, en principio, al análisis de cualquier otro mercado, por lo que sólo recibirá un tratamiento especial cuando se presenten particularidades que supongan una “desviación de la norma general”.

Como sabemos, la metodología neoclásica está asociada a la economía positiva¹, en donde encontramos el concepto del llamado *homo oeconomicus* (hombre económico), que expresa un principio esencial en el enfoque neoclásico: el *individualismo metodológico*, que sostiene que “un análisis de los fenómenos, para ser satisfactorio, debe rastrear esos fenómenos hasta las acciones de los individuos, cuyas decisiones de conducta se suponen que son *racionales*, en el sentido de que persiguen objetivos específicos y estables, e implican una apreciación de las vinculaciones reales que enlazan medios y fines”². Esto explica que el punto de partida de la teoría neoclásica sean los agentes individuales (consumidores y productores) que, a su vez, son los elementos básicos a partir de los cuales se construye la economía.

Asimismo, “el individualismo implica en esencia que los seres humanos son esencialmente iguales y tienen los mismos derechos y deseos; principios ya postulados por los clásicos. La conveniencia de vivir en sociedad deriva entonces de las ventajas recíprocas que obtienen los individuos en el intercambio y en la colaboración que se establece entre ellos para producir e intercambiar los

¹ “Que, se puede definir muy laxamente como una construcción teórica del comportamiento en donde los individuos reaccionan favorablemente a los “beneficios” y negativamente a los “costes”. Los beneficios incluyen no sólo los factores pecuniarios como la renta sino también otros como el prestigio, el poder, el honor, etc.. Los costes son costes de oportunidad, es decir, beneficios que se han dejado de percibir con la elección realizada”. Ehrenberg, R.G. y Smith, R.S. *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*. Illinois,. 1982, p.3.

² Gordon, S.H. “Alfred Marshall y el desarrollo de la economía positiva como ciencia”, *Cuadernos Económicos ICE*, Madrid, 1985, pp. 89.

diferentes productos. Para cada una de las personas ese trabajo dividido, pero hecho en común, es económicamente más útil que vivir aislados y es por eso que es aceptado y permanece. Existe entonces una racionalidad de tipo individual, puesto que cada individuo sigue su propio interés y su comportamiento no es el resultado de reglas o de convenciones”³.

De aquí se sigue que los consumidores, siempre van a elegir entre dos canastas de mercancías distintas aquella que les proporcione más satisfacción (utilidad). En tanto que los productores, buscarán siempre maximizar sus ganancias. Ahora bien, ambos agentes actuando de manera aislada, frente a precios que están dados, construirán la oferta y la demanda de la economía, de modo que, en cada mercado, habrá una igualación entre ambas. Es decir, manejan un mercado de competencia perfecta, con agentes maximizadores que actuando de manera individualista, lograrán siempre el equilibrio entre oferta y demanda y donde la satisfacción del consumidor y la ganancia del productor se maximizan de manera simultánea.

A partir de estos supuestos, extraen conclusiones que, en cualquier caso, siempre serán ciertas y, reconocen que, el hecho de que tales conclusiones no se ajusten a la realidad significa que además de las motivaciones económicas, existen otro tipo de motivaciones, que incluso pueden ser de mayor importancia, de manera tal, que hagan inaplicables las conclusiones de la economía política a los acontecimientos reales de la actividad económica. En consecuencia, si las teorías no sirven para explicar y predecir la realidad será porque existen otras causas perturbadoras (incluidas las de tipo no económico) que no se han tomado en cuenta y que tienen una influencia mayor en la conducta humana. En suma, para los neoclásicos sus teorías son siempre válidas y sus “fracasos” se deben a incorrecciones en cuanto a su aplicación.

Por otra parte, el análisis neoclásico parte de otros dos supuestos fundamentales: la *escasez* y la *racionalidad*. La primera debe entenderse como sujeta a elecciones que implican beneficios y costes. La elección de orientar los recursos para satisfacer determinadas necesidades, conlleva habitualmente, el

³ Asociación Trabajo y Sociedad. *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996)*. Argentina, 1998, p.22.

coste de no haber empleado dichos recursos para otro conjunto de fines. De ahí se sigue que, es difícil encontrar situaciones “no escasas”.

El principio de racionalidad está íntimamente unido al llamado hombre económico y se refiere al hecho de que el hombre es un ser complejo que, actúa de manera racional, lo que implica consistencia en sus decisiones y adaptabilidad a los incentivos económicos que le proporciona el sistema; así, los individuos actuarán evaluando los resultados de sus decisiones. Ambos supuestos (escasez y racionalidad) permiten explicar y, lo más importante, *predecir* el comportamiento de los agentes económicos que actúan en el mercado de trabajo, en virtud de que tanto empleadores como empleados actuarán como si fuesen racionales al momento de tomar sus decisiones, conscientes de la escasez de sus recursos, valorando los posibles beneficios y costes.

1.1 La oferta de trabajo.

La preocupación actual de los economistas neoclásicos es saber los determinantes de la cantidad de trabajo ofrecida por un determinado volumen de la población. En este sentido, la pregunta que se hacen es ¿cuáles son los elementos que impulsan a las personas a entrar en el mercado de trabajo? Pregunta que, por supuesto, está íntimamente relacionada con la teoría del consumidor, debido a que un cambio en los salarios hará que los individuos valoren su equilibrio ocio/trabajo para modificarlo y optar por una nueva situación ideal.

En este sentido, si la oferta de trabajo se define como el número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a hacerlo a los salarios y condiciones de trabajo vigentes, dadas las preferencias de los individuos, la oferta de trabajo estará condicionada por los siguientes factores: el coste de oportunidad de emplearse; los costes directos asociados a la ocupación en un puesto de trabajo; los costes de la búsqueda de empleo y la probabilidad que el individuo asigne a recibir una oferta aceptable⁴.

⁴ Mochón Morcillo, Francisco. *El funcionamiento del mercado de trabajo*. Madrid, 1997. pp. 14-15.

El punto de partida para explicar el coste de oportunidad de emplearse, lo hallamos en el llamado *salario de reserva*, que se equipara con el valor que el individuo le otorga al ocio⁵. En este orden de ideas, el individuo querrá pertenecer a la población activa siempre y cuando su salario o el salario que espera recibir sea superior al de reserva.

En este contexto de análisis, “la operación del mercado de trabajo es como sigue. Los individuos ofrecen tiempo de trabajo a partir de una opción libre entre el trabajo y el ocio. Así, la oferta de trabajo esta determinada -a nivel de un individuo- en función del salario prevaleciente en el mercado, sus ingresos no laborales y los precios de los productos”⁶. Esto, en el marco de análisis neoclásico, quiere decir que cualquier persona puede decidir libremente no trabajar, cosa poco creíble en una sociedad como la actual; en consecuencia, esto sumado a la existencia de un precio (salario) de equilibrio, significa que todo desempleo es, desde su punto de vista, *voluntario*.

Los costes directos relacionados con la ocupación de un puesto de trabajo, se refieren al hecho de que, en términos generales, el acceso al empleo implica una serie de costes como el transporte, que estarán en función de la distancia del domicilio al lugar de trabajo; otros más que se relacionan con el cambio de domicilio cuando esto es necesario y otros tantos que tienen que ver con la cualificación profesional adicional.

Los costes de la búsqueda de empleo, también son importantes, debido a que conllevan una serie de costes y éstos dependerán, entre otras cosas, de cómo funcionan las oficinas de colocación.

Por último, la probabilidad que el individuo asigne a recibir una oferta aceptable, significa que, cuanto más elevada sea la probabilidad esperada de encontrar un empleo aceptable, mayor será la oferta de trabajo. Resulta obvio pensar que esta probabilidad será mayor en la fase de auge del ciclo económico y

⁵ Esto supone que la elección del individuo está entre trabajar o estar ocioso, entendiendo al ocio como todas aquellas actividades que no supongan trabajo, por tanto, la opción es trabajar o todo lo demás.

⁶ Salas Páez, Carlos. “La economía laboral neoclásica contemporánea: algunas notas críticas”. *Sistema*. No. 140-141. Madrid, 1997 p. 69.

tenderá a caer durante la recesión. Cuanto mayores sean los costes mencionados, mayor será el salario real exigido

Para Benítez Rochell⁷, la oferta de trabajo no sólo depende del coste de oportunidad de emplearse, sino también influyen otros factores como el nivel de cualificación, cuyo sustento teórico está en la teoría del capital humano, que surgió en la década de los sesenta con los aportes de Schultz (1961) y Becker (1964). Esta teoría plantea que los individuos disponen determinados recursos hacia ellos mismos, es decir, hacia su preparación a fin de incrementar su satisfacción futura. Por lo tanto, los gastos en sanidad, educación, búsqueda de empleo, formación profesional, etc., son considerados como gastos de inversión más que de consumo.

En cuanto al nivel de cualificación, se establece una diferencia entre la que se adquiere mediante la educación y aquella que se logra por medio del trabajo. Para los neoclásicos todas las inversiones que se hacen en educación constituyen un medio para incrementar la productividad y, por lo tanto, el crecimiento económico. En consecuencia, para ellos, la educación explica una parte de las diferencias retributivas, toda vez que ésta incrementa la productividad y, por tanto, el ingreso al proporcionar más altos niveles de cualificación.

La importancia de las cualificaciones que se adquieren por medio del trabajo, estriba en que, lo mismo que el stock de capital físico, el stock de capital humano tiende a depreciarse con el paso del tiempo. De ahí que si la cualificación adquirida vía la educación fuese la única fuente de ingresos, sería imposible explicar el aumento de ingresos que generalmente percibe un individuo a lo largo de su vida. Así, los neoclásicos incluyen, como causa adicional que justifica este incremento, las cualificaciones que se adquieren en el trabajo.

Guiados por el supuesto de racionalidad que impregna toda la lógica neoclásica, estarían motivados a sufragar su formación aquellos que esperan

⁷ Benítez Rochell, José Juan. *Mercados segmentados de trabajo: un nuevo enfoque para la política laboral*. España, 1988.

beneficiarse de ella. De esta forma, los trabajadores tenderán a invertir en su formación general y las empresas a financiar la formación específica⁸.

1.2 La demanda de trabajo.

Por el lado de la demanda, los economistas neoclásicos pretenden explicar los factores que determinan la cantidad de trabajo que estarían dispuestos a demandar los empresarios. En este sentido, su análisis de la demanda de trabajo, no se aparta, desde luego, de la metodología que se aplica con carácter más general. Se parte del supuesto de maximización de beneficios, además, de una función de producción con dos factores homogéneos (capital y trabajo), mercados de productos y de factores competitivos, unos costes de empleo reducidos exclusivamente a los costes salariales, y una productividad del trabajo independiente de la duración de la jornada laboral. Además, el análisis neoclásico, establece una diferencia entre el corto y el largo plazo. Veamos brevemente cada uno de ellos.

El punto de partida es una función de producción con dos factores (capital y trabajo) homogéneos:

$$Q = f(K, L)$$

El *corto plazo*, se define como aquella situación tal que uno de los factores es fijo, en este caso, el capital. Así, dado un nivel de salario, las empresas demandarán más trabajo si sube el precio de su producto. La demanda de trabajo surge de la decisión de producción de las empresas. Si en el corto plazo, el stock de capital permanece fijo, el trabajo será el único factor que incida en las decisiones de producción; en tal sentido, la empresa demandará trabajo adicional hasta que el salario real sea igual a la productividad marginal del trabajo. Es decir,

⁸ El proceso de formación gracias al cual se adquieren dichas cualificaciones suele dividirse en dos tipos: formación general y formación específica. “La formación totalmente general eleva la productividad marginal de los aprendices en la misma medida en las empresas en que la proporcionan que en las restantes... La formación específica ... eleva la productividad en mayor medida en las empresas que la proporcionan”. Becker, G. *El capital humano*. Madrid, 1983, pp. 38-39. Cabe mencionar que los neoclásicos consideran que estos dos tipos de formación son casos extremos y, en la realidad, la gran mayoría de las cualificaciones recibidas por el obrero poseen formación general y específica. En última instancia, esta distinción es válida para saber qué agente financiará el coste de la formación.

en el marco del análisis neoclásico, en un mercado de competencia perfecta, la empresa maximizadora de ganancias empleará unidades adicionales del factor variable (trabajo) hasta el punto en que el valor de su producto marginal (producto marginal multiplicado por el precio del producto) se iguale al salario.

$$PMgL = W$$

A *largo plazo*, se parte del supuesto de que las empresas pueden variar tanto el número de trabajadores que emplean como el stock de capital, en el marco de la tecnología existente. Por tanto, una variación en el precio de un factor llevará a la empresa a la sustitución del factor caro por el barato. En términos generales, la empresa minimizadora de costes a un nivel dado de output, combinará trabajo y capital hasta que su coste marginal relativo sea igual a su productividad marginal relativa:

$$(W/K) = (PMgL/PMgK)$$

donde W y K son los costes del trabajo y del capital, respectivamente, y PMgL y PMgK la productividad marginal del trabajo y del capital.

La pregunta que a continuación se hacen los neoclásicos es ¿qué ocurriría si se produce un incremento de salarios manteniéndose constantes los costos del capital? En principio, tendríamos que $(W/K) > (PMgL/PMgK)$; por consiguiente, en la medida en que el coste marginal de la empresa por unidad de producto es más elevado si se utiliza más trabajo que si se usa capital, la empresa se verá obligada a incrementar el uso de capital en detrimento del trabajo. Al incrementarse el uso del capital, disminuirá la PMgK y, al mismo tiempo, al disminuir el empleo de trabajo aumentará la PMgL. Es evidente que detrás de este razonamiento neoclásico del mercado de trabajo subyace la idea de que existe sustitución entre esos dos factores; por consiguiente, parecería que la curva de demanda de trabajo a largo plazo es más elástica que a corto plazo, esto significa que la cantidad de trabajo contratada será más sensible a los cambios de los salarios.

A más largo plazo, además de admitirse la variabilidad de ambos factores de producción, se considera la posibilidad de cambio tecnológico. Ahora bien, nos dicen los neoclásicos, si suponemos que el cambio técnico está destinado a

minimizar costes y a reducir la participación de los factores más escasos y caros, habremos de concluir que la elasticidad de la demanda de trabajo será mayor que a largo plazo.

Como puede apreciarse, la estructura teórica neoclásica de la demanda de trabajo está hecha de modo que soporte la proposición de que existe una relación negativa entre la demanda de trabajo y los salarios. De ahí que las empresas y la economía en general deben ajustarse a esta proposición y, el caso contrario, constituye lo que denominan raras excepciones, mismas que han llevado al estudio de estas diferentes “complicaciones” de la demanda de trabajo, tales como: salarios mínimos, subvenciones, sindicatos, etc. No obstante, estas complicaciones nunca llegan a romper el armazón central del esquema neoclásico.

En principio, este análisis neoclásico de la demanda de trabajo no le confiere ninguna particularidad especial que la diferencie de la demanda de cualquier otro factor de producción. No obstante, quizá el único elemento distinto proceda de la existencia de los llamados costes fijos.

Los *costes fijos* más importantes son los costes de rotación que incluyen entre otros, los costes de reclutamiento, selección, formación inicial⁹ e indemnización por despido. Como es de esperarse, los costes de rotación serán más altos a medida que avanza el grado de cualificación de los trabajadores, normalmente asociados con cargos de mayor responsabilidad. Estos costes ayudan a los neoclásicos a explicar la incidencia de los despidos en los distintos niveles de cualificación, al argumentar que los empresarios, en fases de recesión, se resistirán a despedir a los trabajadores que poseen unos costes fijos altos, es decir, a trabajadores cualificados; lo que no significa que en períodos prolongados de recesión el empresario no despida incluso a este tipo de trabajadores.

En suma, la presencia de costes fijos de empleo, tiene cada vez mayor importancia y constituye el elemento diferenciador que caracteriza a la demanda de trabajo de cualquier otro factor.

⁹ No olvidar que el análisis concreto de los costes fijos de formación tienen su origen en la teoría del capital humano y constituyen, quizá, la parte más importante de los costes fijos totales.

1.3 El equilibrio de pleno empleo.

Partiendo de una curva de oferta continua y ascendente y una curva de demanda continua y descendente, el punto de intersección determina el salario y el empleo de equilibrio (W_e y L_e), cuya existencia es fundamental para los neoclásicos y en este sentido, se asemeja al de cualquier otro mercado.

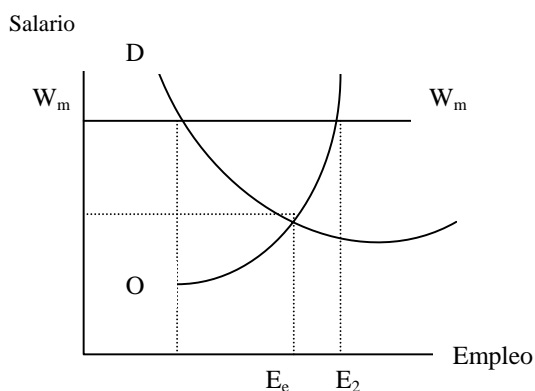
Bajo esta lógica, la teoría neoclásica predice la existencia de equilibrios en el mercado de trabajo; pero, ante desplazamientos de la curva de oferta o demanda de trabajo, el empleo y el salario de equilibrio cambiarán. En este sentido, subrayan que, estas predicciones no se cumplirán en presencia de barreras o *rigideces* que impidan el libre juego de las fuerzas del mercado. La legislación sobre salarios mínimos y la acción de los sindicatos son dos ejemplos muy claros de este tipo de rigideces.

En esta lógica, si las autoridades establecen un salario mínimo (W_m) por encima de W_e (por debajo de W_e no tendría ningún efecto sobre el mercado) los neoclásicos predicen la posibilidad de que exista un desequilibrio prolongado en el mercado de trabajo. Como en W_m la oferta de trabajo es mayor que la demanda de trabajo aparecerá el desempleo lo que, a su vez, puede crear un incentivo para intentar evadir la ley a través del mercado negro en donde la contratación de trabajadores se realizará a un salario menor a W_m . De esta manera, si el salario mínimo es superior al de equilibrio, las personas que no tienen empleo se ofrecerán para trabajar a cambio de un salario menor que el vigente, presionando a la baja sobre los salarios de los que ya están trabajando. Así, la competitividad entre los trabajadores provocará una reducción de los salarios y la demanda terminará volviendo a ser igual a la oferta (ver gráfica 1).

En este sentido, al plantearse la pregunta de ¿cómo explicar el desempleo que sufrimos de manera permanente?, la escuela neoclásica responde que “el Estado o los sindicatos han fijado un salario real por encima del nivel correspondiente al pleno empleo e impiden su caída natural. Su recomendación

sería igual de categórica: remuévanse los obstáculos que restan *flexibilidad* al mercado de trabajo y el pleno empleo nos vendrá por añadidura”¹⁰.

Gráfica No. 1
Efecto del salario mínimo



Confirmando esta misma línea de argumentación, los neoclásicos enumeran varias circunstancias por las que el mecanismo equilibrador de los salarios reales deja de operar: la existencia de sindicatos que logran mantener un salario real superior al de equilibrio y mantenerlo fijo a ese nivel; la existencia de costumbres sociales y criterios de equidad sobre estándares de vida, lo que introduce una resistencia a la baja de los salarios en condiciones de recesión y desempleo, ... y la existencia de seguro contra desempleo. Lo que importa a final de cuentas, es notar que para esta corriente, la existencia de desempleo se debe a interferencias en el mecanismo de salarios reales, mismas que elevan los salarios sobre sus niveles de equilibrio¹¹.

El desequilibrio puede originarse en una reducción (desplazamiento hacia la izquierda) de la demanda de trabajo o en una incapacidad de los salarios a

¹⁰ Oscar de Juan. Teorías sobre el empleo y el desempleo: ¿explica alguna la elevada tasa de paro española? En Oscar de Juan y otros. *El desempleo en España. Tres ensayos críticos*. España. 1996, p. 20.

¹¹ OIT. PREALC. *Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: un examen de los modelos neoclásico, keynesiano, neomarxista y de segmentación*. 1985. p. 6.

ajustarse; pero, en última instancia, para los neoclásicos, la rigidez de los salarios a la baja es el factor clave que origina el desequilibrio en el mercado de trabajo.

La explicación del desplazamiento de la demanda de trabajo se encuentra en que las empresas reducen la producción de bienes cuando desciende la demanda de sus productos, generándose, como consecuencia desempleo.

El desempleo también puede explicarse por un aumento de la oferta de trabajo, o sea, por un desplazamiento hacia la derecha de la curva de oferta de trabajo que no vaya acompañado por una variación de la demanda de trabajo, y siempre que los salarios reales no desciendan, es decir, que se mantengan rígidos a la baja.

Cabe mencionar que en el modelo neoclásico se considera al trabajo como un bien más cuyo precio o salario de equilibrio será aquel que vacíe el mercado de trabajo, o lo que es lo mismo, el que asegure el pleno empleo. Por lo que, en estas condiciones, nadie sufriría desempleo involuntario. De modo que los que no están ocupados, son personas con un salario de reserva superior al que está vigente en el mercado, es decir, se trata de personas que prefieren dedicarse al ocio porque consideran que el salario que podrían recibir (dada su productividad) no les compensa el esfuerzo laboral.

De esta manera, el único supuesto de desempleo involuntario que admite el modelo neoclásico es el denominado *desempleo friccional*, encontrándose en este caso aquellos que buscan su primer trabajo o los trabajadores que son despedidos por la quiebra de una empresa. Pero, este tipo de desempleo afecta a poca gente por un corto tiempo; de ahí que el desempleo constituya una anomalía *transitoria*.

En todo caso, y a fin de explicar las elevadas tasas de desempleo, para los neoclásicos, el análisis debe centrarse en el estudio del *paro involuntario*, entendido como el que surge cuando al salario real vigente hay agentes dispuestos a trabajar y no encuentran empleo. En este sentido, el desempleo involuntario “se explica porque el salario real es superior al salario de equilibrio; en otras palabras, porque los trabajadores desean obtener un salario mayor que el valor de la productividad marginal. En este sentido, el desempleo por encima del

derivado del propio funcionamiento del mercado es fruto de una política salarial inadecuada”¹².

Como mencionamos líneas arriba, la economía siempre se encuentra en pleno empleo, puesto que si hay desempleo, entran en juego fuerzas económicas que garantizan que éste sólo sea temporal. En esta línea de razonamiento, los desempleados podrían conseguir empleo simplemente con reducir sus demandas salariales, hasta el nivel en que se equilibre el mercado, es decir, donde se igualan la oferta y la demanda; pero dado que se niegan a reducir sus demandas salariales, se convierten en desempleados voluntariamente.

Así las cosas y, a manera de síntesis, podemos decir que, “el desempleo involuntario sistemático surge cuando en el mercado laboral no se dan condiciones plenamente competitivas, o sea, cuando se está en presencia de *rigideces* en el mercado laboral, que impiden que el salario real se ajuste para equilibrar la oferta y la demanda de trabajo”¹³. Así, desde el punto de vista neoclásico, el problema fundamental de la economía, es el elevado nivel de desempleo producto de la acción nociva de los sindicatos y del Estado, que al fijar un salario real mayor al salario de equilibrio, produce una rigidez de los salarios a la baja; por tanto, la medida que se debe adoptar es *flexibilizar* el mercado de trabajo, eliminando todas aquellas rigideces que mantienen el salario real por encima del salario de equilibrio, situación que hará que los salarios se reduzcan (en virtud de que suponen un mercado perfectamente competitivo, lo que permite que los salarios sean perfectamente flexibles, consiguiendo igualar la oferta y la demanda de empleo) y, en consecuencia, se incrementará el nivel de empleo.

Pero la pregunta que surge ahora es ¿qué entender por flexibilidad?, ¿Cuándo surge el concepto? Y ¿Qué tipos de flexibilidad hay? Esto es lo que trataremos en los siguientes apartados.

2. Flexibilidad: orígenes y concepto.

2.1 Antecedentes.

¹² Mochón Morcillo, Francisco. *Op.cit.* p. 23.

¹³ Fujii Gambero, Gerardo. “Flexibilización laboral y empleo en México”, mimeo. p.8.

Desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, ha resurgido el problema del desempleo involuntario masivo, agravándose paulatinamente por lo que en algunos años, al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de los Estados Unidos y Canadá¹⁴. Así que, la aparente generalidad del problema y el hecho de que se hubiera iniciado antes del primer shock petrolero de 1973, hacía pensar que estas sociedades atravesaban por un problema más importante y duradero que una simple inflexión coyuntural de los niveles de empleo.

Sin embargo, no se explicaban las grandes diferencias que se observaban entre diversas zonas del mundo desarrollado en materia de evolución del empleo y el paro. De manera que la pregunta sin respuesta era ¿a qué se debía esta pobre evolución del empleo en Europa?

Desde mediados de los años setenta se planteó que esta situación obedecía al diferente comportamiento de los mercados de trabajo de las diversas zonas consideradas. En concreto, se decía que los mercados de trabajo europeos eran poco adaptables, o bien “excesivamente rígidos”. Lo cual quería decir “en síntesis (que), el problema diferencial del empleo en Europa se debía a lo que Herbert Giersch, Director del Instituto de Economía de Kiel, ha denominado gráficamente la ‘euroesclerosis’, enfermedad que se derivaría de unos niveles excesivos de intervención de los poderes públicos en la economía, un poder excesivo de los grupos de presión organizados en los diversos mercados, unos niveles excesivos de protección social y un grado insuficiente de innovación. Frente a esta situación, contrastaría el mayor individualismo y la mayor capacidad empresarial que se manifestaría en los países como los Estados Unidos”¹⁵

En el caso particular de los mercados de trabajo, el problema de la “excesiva rigidez” estaría dada por la especial configuración del “marco

¹⁴ Como por ejemplo en 1981 y 1985 en que la tasa de desempleo en Europa fue de 8.1% mientras que en Estados Unidos fue de 7.5% y en Canadá de 7.5% para el primer año, en tanto que para 1985 fueron de 10.9%, 7.1% y 10.4%, respectivamente. Asimismo tenemos que para 1983 fue de 10.3% para Europa y 9.5% para EE.UU. y, finalmente, para 1984 dicha tasa fue de 10.7% y de 7.4%, respectivamente, de acuerdo con los datos de: *Perspectives Economiques De L'OCDE*. No. 48. 1990. Organisation de Coopération et Développement Economiques. p. 207.

¹⁵ Fina, Lluís *El problema del paro y la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate. 1991 p. 22.

institucional” que prevalecía en Europa, que se caracterizaba por una mayor presencia tanto de sindicatos como de la intervención de los poderes públicos, presencia que se manifiesta tanto en los procesos de determinación de los salarios absolutos y relativos, como en los procesos de ajuste, al alza o a la baja, del empleo. Así, el problema del desempleo en Europa, no depende de variables ajenas al funcionamiento de las economías del continente, sino que más bien, procedería de problemas internos propios, que era necesario afrontar si realmente se quería resolver el problema del paro de forma permanente.

2.2 Corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad en el mercado de trabajo.

Así, el elemento que explicaba las elevadas tasas de desempleo era la presencia de excesivas rigideces, lo que llevó a considerar la necesidad de iniciar un proceso de “flexibilidad” en el mercado de trabajo.

Así, frente a la idea de rigidez, durante la década de los ochenta, el tema fundamental del debate entre académicos, investigadores, autoridades públicas y el movimiento sindical, fue el de la “flexibilidad” en el mercado laboral y en el proceso de trabajo. A tal grado que este concepto ha ocupado un lugar central en las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y en la estructura del empleo en general.

Sin embargo, este concepto se ha utilizado para referirse a una serie de problemas y observaciones tan diversas que ha originado una enorme confusión, en virtud de que se ha impuesto una tipología única, perdiendo de vista la diversidad de las relaciones sociales; por lo que en muchos casos, esta confusión, conduce a pensar que quienes creen que están participando en el mismo debate sobre la flexibilidad a nivel internacional, de hecho, pueden estar hablando de procesos distintos en contextos jurídicos, económicos e institucionales no comparables entre sí.

Esta opinión crítica hacia el concepto de flexibilidad, también es enfatizada por Fina quien sostiene que la "flexibilidad" de los mercados de trabajo se ha

convertido en la mayor parte de los países industrializados en uno de los protagonistas principales de cualquier discusión relativa al ámbito económico laboral. Aunque, se trata, además, de un tema que con demasiada frecuencia se ha planteado en términos muy poco definidos, en que algunas veces entra casi todo y en que en otras se consideran cosas tremendamente puntuales. No obstante, se puede decir que, a lo largo del debate se han ido dibujando con cierta claridad algunas grandes "corrientes de opinión", que expondremos a continuación de manera muy breve.

A NIVEL MACROECONÓMICO.

2.3 La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo

La primera corriente defendía la idea de que durante los años cincuenta y sesenta *el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones considerables* que, en general, fueron favorables para los trabajadores y conseguidos por la organización y presión de éstos en un contexto económico de pleno empleo. Así, los sistemas de protección social se fueron desarrollando, hasta alcanzar niveles muy elevados de sustitución de ingresos que podían tener efectos negativos en el comportamiento de los individuos en el mercado de trabajo. Es decir, se trataba de un proceso acumulativo donde los sindicatos consiguieron mayores niveles de protección contra el despido, poniendo límites y/o restricciones a la discrecionalidad de los empresarios; pero dicho proceso, cuyos efectos negativos eran reducidos en los primeros momentos, al sobrepasar un determinado límite, imposibilitaba el logro del pleno empleo. Así, tendríamos que a lo largo del período de expansión económica, se fue produciendo de manera lenta pero *acumulativa*, un proceso de *rigidificación* del marco socio-institucional del mercado de trabajo. De esta manera, no quedaba más opción que desandar el camino andado y proceder a "des-regular" el mercado de trabajo y dejar que fueran las fuerzas del mercado las que, en todo caso, ofrecieran la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretendían conseguir mediante

intervenciones del Estado o de los sindicatos”¹⁶. Por lo que como ya hemos mencionado anteriormente, frente al concepto de rigidez se contraponen el de flexibilidad como medio para resolver el problema del paro. Es decir, si el problema de la economía es la elevada tasa de paro, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo, mediante la reducción de los salarios que, de acuerdo con la línea de razonamiento neoclásica, elevará el nivel de empleo por lo que, la flexibilidad se presenta como el medio fundamental de eliminar la rigidez de los salarios a la baja.

2.4 La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.

En contrapartida, una segunda posición, argumentaba que lo que *había cambiado era el contexto económico general*, más que las propias instituciones que configuran el marco institucional del mercado de trabajo.

De acuerdo con esta postura, determinadas regulaciones o intervenciones que no producían problemas importantes o que incluso tenían efectos claramente beneficiosos en la fase de crecimiento de las décadas de los cincuenta y sesenta, serían incompatibles con el mantenimiento del pleno empleo, en las nuevas condiciones económicas creadas tras el primer shock del petróleo, tanto por el propio cambio del precio relativo del petróleo como por otros cambios que se produjeron al mismo tiempo como la mayor competencia procedente de los NIC (Newly Industrializing Countries).

Dicho de otra forma, el nuevo contexto hacía inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial que antes sin que ello condujera a una espiral inflacionista o a una compresión de beneficios, aplastada entre la presión de los sindicatos y la caída de la demanda, todo lo cual, a su vez, produciría finalmente una caída del empleo.

Hay que subrayar que, a pesar de que el diagnóstico de la situación del desempleo sea muy distinto, las soluciones que se derivan de esta visión, son

¹⁶ Fina, Lluís. "La flexibilización de los mercados de trabajo". *Economistas*. No. 11 1984 p. 117.

iguales a las que propone la primera corriente: la flexibilización del mercado de trabajo. Esto obedece al hecho de que, según éstas, sólo se puede tener cierta influencia sobre las variables internas que configuran el marco institucional del mercado de trabajo, y no sobre las variables de contexto que han cambiado.

A esto hay que agregar que en ambos casos, el no flexibilizar conduciría a un deterioro de los niveles de empleo, bien porque las empresas se verían obligadas a cerrar o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo para, de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para estas dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a “flexibilizar” los mercados de trabajo.

A NIVEL MICROECONÓMICO.

2.5 La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción: una nueva ruptura industrial.

Hay una tercera vertiente que sostiene que todo el debate sobre la “flexibilización de los mercados de trabajo refleja indirectamente que se están produciendo *cambios importantes en los sistemas de producción* que requieren de un nuevo “marco institucional” para el mercado de trabajo. Así, las demandas de mayor flexibilidad (que por lo demás no se limitan a los países europeos, sino que se han extendido a varios países de América Latina) constituyen una prueba de que se están dando algunas transformaciones de fondo en las economías más desarrolladas.

De acuerdo con Piore y Sabel (que son quienes defienden esta postura), nos encontramos ante una *nueva “ruptura industrial”*, o más bien, que estamos viviendo la *segunda ruptura industrial*, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa destinada a un consumo también masivo, que es por tanto, irrepetible, y que se inicia una nueva fase, que no sabemos exactamente cómo será, salvo que será distinta de la que ha prevalecido prácticamente desde principios de este siglo.

El sistema productivo vigente hasta ahora, se ha caracterizado por la utilización de una maquinaria muy especializada, de ahí que pudiera ser utilizada por una mano de obra muy poco cualificada, asignada a puestos de trabajo que se componían de un conjunto de tareas repetitivas, predeterminadas que se podían realizar luego de un período relativamente corto de aprendizaje. En este contexto, el "marco institucional" compatible con este sistema podía presentar sin problemas ciertas "rigideces"; y podía garantizar la estabilidad en el empleo, como solía hacerse en Europa, en virtud de que se basaba en la obtención de un flujo regular de productos destinado a mercados estables o crecientes, podía originar "mercados internos de trabajo" bien estructurados, con sistemas rígidos de asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y de fijación de los salarios y una mayor adaptabilidad del empleo respecto a las reducciones de corta duración del flujo de la demanda.

Pero este sistema entra en crisis porque la demanda de productos es ahora más diversificada y hay una cierta "individualización" del producto y por determinados aspectos cualitativos; esto implica unas series de producción más cortas y conlleva una mayor diversidad del sistema productivo para poder modificar las características del producto y atender estos distintos requerimientos de la demanda. Las nuevas tecnologías como la microelectrónica o los nuevos materiales, permiten obtener rentablemente este otro tipo de productos.

A través de los denominados "sistemas de especialización flexible", se puede rediseñar a bajo costo el conjunto de tareas que realiza una determinada máquina para obtener productos diferenciados. Estos sistemas, además, pueden comportar nuevas pautas organizativas que requerirán también un "marco institucional" diferente para el mercado de trabajo.¹⁷ Para esta corriente, las "desregulaciones" y las "marchas atrás" son vistas como parte de un conjunto más amplio de medidas de tanteo, de prueba y error un tanto a ciegas, que irán

¹⁷ Si el lector quiere profundizar más al respecto, puede ver Piore, M y Ch. Sabel. *La segunda ruptura industrial*. 1990. Capítulos 2 y 7.

conduciendo por vías quizá tortuosas y difíciles a la configuración de un marco socio - institucional distinto, adecuado al nuevo modelo de crecimiento del futuro¹⁸.

Como se puede apreciar, para algunos, estamos frente a un profundo cambio en el proceso de trabajo, a favor del llamado “trabajador flexible” y en el mercado de trabajo, a favor de una “mano de obra flexible”, o sea, trabajadores no permanentes ni de plena dedicación. Para la corriente neoclásica, la mano de obra flexible es la demostración de una vigorosa economía de empresa. Para Sabel y Piore, la flexibilidad es vista como parte de la opción representada por la “nueva ruptura industrial” para transformar tanto la producción como los mercados que pasarían de basarse en la producción en masa a un sistema de “especialización flexible”.

Como resultado de esta novedad, el problema del cambio ha logrado un lugar central en el debate de la flexibilidad, dando origen a una polarización que *per se* puede resultar engañosa pues o bien se habla de un cambio radical o en el otro extremo, hay quienes dicen que las cosas permanecen igual.

Es cierto que ha habido muchos cambios como la intensificación del trabajo, la desespecialización, la reespecialización, la polarización de las especializaciones, cambios en los contratos de empleo, cambios en la fuerza relativa de los diferentes grupos de especialidades y baluartes de negociación y la intensificación de la demanda de versatilidad y movilidad del trabajo. “El problema es si resulta significativo o útil integrar cambios desiguales y muchas veces experimentales en una tendencia global hacia la flexibilidad, y si hay una base válida para proclamar audazmente la aparición de una nueva era basada en dos tipos de trabajo: el trabajador básico funcionalmente flexible, interesado ideológicamente en los objetivos del empresario, y el resto de los trabajadores

¹⁸ No es fácil definir a priori cómo debería ser este nuevo marco institucional... Precisamente, muchas de las nuevas prácticas que, bajo el lema de la flexibilización de los mercados de trabajo, se están poniendo en marcha en numerosos países pueden interpretarse como parte de dicho proceso de prueba y error. El sistema resultante de este proceso, además, no está predeterminado; mientras responda a unas determinadas demandas básicas, puede tener características muy distintas dependiendo de la configuración de las diferentes fuerzas político sociales que intervengan en dicho proceso. Fina, Lluís. *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informe sobre un debate*. 1991. p. 26.

deshechables, marginales tanto desde el punto de vista de la producción como del análisis”¹⁹.

El análisis crítico de la reestructuración que está en marcha, enfrenta cierta dificultad por el clima ideológico en que se desarrolla. De ahí que deberá llevarse a cabo tanto dentro del programa fijado por el debate de la flexibilidad como al margen del mismo, intentando la búsqueda de perspectivas de tipo alternativo. Para ello, hay que integrar una serie de orientaciones independientes, a la vez que superpuestas a este debate.

Así las cosas, parece claro –según Sabel y Piore- que el nuevo sistema será más flexible, requerirá mecanismos distintos de los actuales en Europa para conseguir la estabilidad del empleo y los ingresos que requerirá una mano de obra más formada y más *polivalente*. Es decir, que serán necesarias intervenciones y regulaciones distintas de las vigentes hasta ahora, lo cual quiere decir que no se alcanzará un sistema más flexible mediante una simple desregulación, al contrario, sólo se logrará por medio de una "re-regulación" del marco institucional del mercado de trabajo.

2.6 Corriente escéptica de la flexibilidad.

Por último, hay una cuarta postura en torno al debate de la flexibilización, denominada *Escéptica*, para la cual, la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo.

En este sentido, la cuestión fundamental consiste en conseguir una redistribución regresiva de la renta y del poder, sin que ello tenga porqué suponer ganancias significativas de eficiencia. Por lo cual, “ni las raíces del paro se encuentran en una deficiencia de `flexibilidad` ni, por tanto, una política flexibilizadora, conseguirá mejoras en el ámbito del empleo. A lo más, se conseguirá un cierto `reparto` del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo”.²⁰ Según esta

¹⁹ Pollert, Anna. *¿Adiós a la flexibilidad?* MTSS, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales No. 5. España, 1994, p. 35.

²⁰ Para más información, véase: *Ibidem*. p. 117.

corriente, el debate carece de relevancia e incluso puede tener el efecto negativo de apartar la atención de las verdaderas soluciones de los problemas económicos actuales y que las medidas que pueden tomarse en este ámbito serían inoperantes o que, en el peor de los casos, pueden tener efectos contrarios a los previstos.

Como puede verse, la idea de la flexibilidad subyace en casi todas estas corrientes; sin embargo, aquí sostenemos la idea de que fue la reaparición de la economía neoclásica en los principales países de la OCDE lo que colocó el tema de la flexibilidad del mercado de trabajo en el primer plano del debate. Más aún, compartimos la idea de algunos críticos de la flexibilidad como Pollert en el sentido de que la controversia sobre el concepto mismo, ha logrado una importancia hegemónica, a tal grado de que, ha adquirido un valor de *fetiché*; en este proceso de difusión, el concepto de flexibilidad, ha tomado un lugar privilegiado en el lenguaje de gobernantes y empresarios, así como en la legislación y en las negociaciones laborales, lo que pone de manifiesto su gran influencia ideológica.

3. Existencia de rigideces.

Así, es en este contexto, que a fines de los años setenta muchos analista y estudiosos de las cuestiones laborales - como Sabel y Piore - consideraban que había rigideces jurídico-institucionales en el sistema de relaciones fordista, a la par que había rigideces técnico-organizativas en el proceso productivo. Y en un contexto de crisis económica dichas rigideces dificultaban las medidas de ajuste de las empresas ante la incertidumbre y las fluctuaciones de la demanda en los mercados.

En concreto, diremos que –para los defensores de la flexibilidad- los elementos que parecían dar lugar a rigideces son tres: rigideces de los sistemas de producción en serie basado en grandes unidades industriales, factores técnico-organizativos y los llamados factores institucionales. Veamos brevemente cada uno de ellos.

3.1. Rigideces en los sistemas de producción en serie basado en grandes unidades industriales.

Durante el período que va de los años cincuenta y hasta mediados de los setenta, los países industrializados alcanzaron un crecimiento sin precedentes y un clima de prosperidad merced a la lógica fordista de producción masiva. No obstante, a mediados de los setenta, este modelo entró en una crisis cuyas causas entrelazadas son, por una parte, las perturbaciones externas en las que se encuentran las crisis petroleras de 1973 y 1979 y la irrupción en el comercio internacional de los llamados NIC. Por otra parte, estarían las llamadas perturbaciones internas, como la saturación de los mercados internos en los países capitalistas avanzados, en los que durante la década de los cincuenta a setenta se incrementó el consumo de automóviles y electrodomésticos. Esto junto con la posterior tendencia a la diversificación de la demanda, producto del mayor nivel de vida alcanzado y al cambio en las pautas de consumo.

Este cambio en la demanda, como ya se dijo líneas arriba, ponía en evidencia las dificultades de adaptación de la maquinaria grande (rígida) pensada para producir en series. A lo que hay que sumar las políticas económicas restrictivas que desaceleran el consumo masivo desde finales de los años setenta.

Todo este contexto pone de manifiesto en los años ochenta la incertidumbre, inestabilidad y fluctuaciones en la demanda, frente a lo cual, las empresas tienen dificultades para adoptar mecanismos de ajuste dada la rigidez de su estructura. Lo que da lugar a que se hable de que hay una complejidad organizativa y de gestión, dificultades para la motivación a directivos y trabajadores, dificultades de gobernabilidad y disciplinas en las relaciones laborales en virtud del grado de institucionalización de las relaciones laborales, que junto a la presencia de los sindicatos en la empresa, refuerzan la resistencia obrera.

3.2. Rigideces Técnico - organizativas.

De acuerdo con Albert Recio, hay una serie de factores denominados rigideces técnico-organizativas que dificultan el ajuste de las empresas en el contexto de crisis e incertidumbre de los años ochenta.

Así, una dificultad técnico-organizativa está presente en la maquinaria preparada para tirar grandes series a bajo coste por unidad de producto. En la nueva situación de fluctuación y contracción de la demanda, cambios y diversificación en los productos demandados por el mercado y la necesidad de producir en base a series cortas dada la brevedad comercial de los productos, muestran que la gran maquinaria y la extrema división taylorista del trabajo resultan rígidas en el nuevo contexto.

Adicionalmente, la gran maquinaria supone la existencia de puestos de trabajo definidos y una plantilla estable con puestos de trabajo delimitados e individualizados, lo que se traduce también en dificultades de ajuste. Con todo, según Recio, el principal ajuste de plantilla se realizará durante los años ochenta a través de la reorganización tecnológica, lo que implicará transformaciones radicales en la estructura de la empresa²¹.

3.3. Rigideces Jurídico-Institucionales.

Un tercer factor que ha dado origen a rigideces es de tipo institucional. La concentración de mano de obra en grandes empresas, junto a la estabilidad del empleo, ha favorecido la organización de los sindicatos en dichas empresas a través de las Secciones sindicales y los Comités de Empresa. Así mismo, las normativas y Ordenanzas Laborales, las organizaciones sindicales, los hábitos y costumbres al interior de la empresa han originado rigideces que han obstaculizado los ajustes. De ahí que algunos teóricos hayan calificado como *esclerótico* el sistema de relaciones laborales.

Por consiguiente, dentro de las rigideces de tipo institucional, las llamadas rigideces salariales son las hay que eliminar, toda vez que constituyen, para esta corriente de pensamiento, la causa fundamental de la existencia de un nivel elevado de paro.

Dentro de estas rigideces salariales, estarían también la existencia de un sistema de retribuciones salariales fijas y las políticas sindicales de reducción del abanico salarial y el precio final del producto. Por lo que, los empresarios han

²¹ Recio, Albert. *Capitalismo y formas de contratación laboral*. 1998. pp. 158-161.

encontrado resistencias sindicales para la aplicación de sistemas de trabajo a destajo o por horas con retribuciones salariales flexibles. Aunque esta cuestión puede matizarse, debido a que existen mecanismos de ajuste parciales con base en los sistemas de primas de producción que posibilitan la existencia de un salario base bajo. Este sistema permite, en alguna medida, reducir costes salariales suprimiendo las primas cuando baja la producción hasta cierto nivel.

Las principales rigideces laborales que se dan al interior de las grandes empresas son: Las rigideces a la *contratación*. El empleo estable aunque ha asegurado a los empresarios disponer de fuerza de trabajo que le garantiza un determinado nivel de producción y de formación en el trabajo, reducción en los costos de rotación y una especie de compromiso laboral²², también ha permitido reforzar el poder negociador de la fuerza de trabajo y el surgimiento de grupos que al tener este poder, originan rigideces que perturban la aplicación de los mecanismos de ajuste del empleo frente a las fluctuaciones económicas.

Por otra parte, las *categorías laborales jerarquizadas*, derivadas de la organización del trabajo, o bien negociados y normados en los convenios colectivos, suponen una fuerte resistencia que ha dificultado la aplicación de políticas de movilidad y la polivalencia²³ de la mano de obra dentro de la empresa, limitando la utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios.

A esto hay que agregar la rigidez derivada de la *jornada de trabajo* pactada con los sindicatos o bien inscrita en las normas laborales. La limitación de las horas extras y del trabajo a turnos, así como el control sindical de la empresa, se han constituido en una cierta dificultad para ampliar la jornada de trabajo y adecuarla a las alzas de la producción.

Las reacciones empresariales a todos estos factores institucionales perturbadores han pasado por reclamar de las autoridades públicas una nueva normativa laboral flexibilizadora de la contratación y el despido, además de regulaciones temporales de empleo, según las circunstancias de la producción, a

²² Recuérdese el trabajo de Piore y Doeringer sobre el papel de las costumbres y leyes consuetudinarias en la formación de los mercados internos de trabajo, y la idea de que la estabilidad en el empleo, también origina la formación y cualificación en el trabajo.

²³ Para una discusión más amplia sobre la polivalencia de la mano de obra, ver: Recio, A. *Op.cit.*, pp. 232-241.

lo que habría que añadir estrategias para reducir la resistencia a las categorías laborales e introducir principios de movilidad y polivalencia, así como presiones para alargar la jornada, el trabajo a turnos y flexibilizar los salarios.

4. Dificultades en la definición del concepto flexibilidad.

Es en este contexto que hemos presentado de manera breve, que emerge como una réplica a la rigidez, el concepto de *flexibilidad*.

Las respuestas empresariales a las rigideces mencionadas durante la década de los ochenta, ha consistido en el desarrollo de nuevas estrategias inspiradas en la idea de la "flexibilidad" o "flexibilidades" de acuerdo con Philippe Trouvé²⁴.

Por el momento, baste con decir que este es un concepto *polisémico* y las más de las veces confuso como veremos más adelante, y que bajo la idea de flexibilidad las empresas han introducido durante los últimos años acciones como por ejemplo la descentralización de la producción en las grandes fábricas; sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratas; introducción de máquina flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda; diversificación de la producción; políticas de diferenciación salarial en función de las cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo. Todas estas medidas empresariales tratan de dotar de una mayor capacidad de ajuste y de flexibilidad a las unidades de producción y por tanto, han repercutido sobre las relaciones laborales.²⁵

Como puede verse, los gobiernos y las organizaciones de empleadores volvieron su atención al mercado de trabajo, donde veían factores de rigidez, de los cuales se derivan obstáculos económicos que hay que eliminar para volver a conseguir ventaja competitiva, restablecer los márgenes de beneficio, fomentar el

²⁴ Para más información, véase: Philippe Trouvé. "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management? Reflexiones sobre algunos usos de las flexibilidades. 1989, p. 3.

²⁵ Antonio Martín Artiles. *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias empresariales y acción sindical*. 1995. p. 17

crecimiento y, como consecuencia de todo ello, para crear nuevos puestos de trabajo. Las presiones para realizar el cambio son muchas e incluyen: gestiones de los gobiernos para suavizar la legislación vigente y la reglamentación del mercado de trabajo, las disposiciones negociadas por los interlocutores sociales referentes a contratación y despidos, contratos de empleo, protección social, costos de la mano de obra, reordenamiento del tiempo laborable, organización del trabajo y formación.²⁶

4.1 Una nueva cultura laboral

Hay que mencionar que si bien al principio hubo rechazo por parte de las organizaciones de trabajadores a la flexibilidad laboral, al inicio de los ochenta se dio un cambio de actitud entre los interlocutores sociales y se reconoció que para contener el problema del desempleo y dar un nuevo impulso a la actividad económica, eran necesarios unos programas más amplios y una "**nueva manera de pensar**" respecto a la productividad, a la organización del trabajo y al ambiente social interno a escala empresarial.

Esta idea de la flexibilización coincide con la postura del Banco Mundial, en el sentido de que hay rigideces en la Legislación laboral que deben eliminarse o cuando menos revisarse a fin de dar mayor flexibilidad al mercado de trabajo para incrementar la generación de empleos, enfatizando en que esto debe hacerse sobre todo en algunos países de América Latina, donde hay una larga tradición de protección y seguridad en el empleo, medidas que incluyen severas limitaciones sobre contratación temporal y costos sustanciales por despidos injustificados²⁷, según se aprecia en el cuadro 1.

²⁶ Hedva Sarfati y Catherine Kobrin. Comps. *La flexibilidad del mercado de trabajo*. 1992. p. 29.

²⁷ The World Bank. *Labor and economic reforms in Latin America and the Caribbean*. Regional Perspectives on World Development Report. 1995. p.16.

Cuadro No. 1
Protección de la Legislación laboral en diez países de América Latina.

PAÍS	RESTRICCIONES CONTRATACIÓN TEMPORAL	PDO. DE PRUEBA	NOTIFIC. REQ. ANTES DEL DESPIDO	PAGO ADICIONAL DESPIDO JUSTIFIC. ^A	PAGO ADICIONAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO	PAGO ADICIONAL POR DESPIDO CAUSADO POR FACTORES ECONÓMICOS
Argentina	2 años No renovable	3 meses	1-2 meses	Ninguno	WT ^b	0.5 (WT) ^b
Bolivia	Inmediatamente renovable	3 meses	3 meses	Ninguno	WT	WT
Brasil	1 año No renovable	12 meses	1 mes	Fondo	1.4 (Fondo)	1.4 (Fondo)
Chile	1 año No renovable	12 meses	1 mes	Ninguno	1.2(WT) ^{d, e}	WT ^d
Colombia	3 años No renovable	2 meses	45 días	Fondo ^c	Fondo+(15 a 40 días de salario) ^c	Fondo+(15 a 40 días de salario) ^c
Ecuador	2 años No renovable	3 meses	1 mes	0.25 (WT) +Fondo	0.25(WT)+Fondo+3W si T < 3 WT si 3 < T < 25 Pensión si T > 25	0.25(WT)+Fondo+3W si T < 3 WT si 3 < T < 25 Pensión si T > 25
México	Sin restricciones	-	1 mes	3w	(20 días de salario)T	(20 días de salario)T
Nicaragua	2 años No renovable	12 meses	1-2 meses	WT	2(WT)	2(WT)
Perú	2 años No renovable	3 meses	-	Fondo	Fondo + WT ^d	Fondo+WT ^d
Venezuela	Inmediatamente Renovable	3 meses	1-3 meses	T(10 a 30 días de salario)	2(10 a 30 días de salario)T	1(10 a 30 días de salario)T

Fuente: The World Bank. *Labor and Economic Reforms in Latin America and the Caribbean*. p. 18.

Nota: W representa un salario mensual. T representa años de permanencia en el trabajo.

a)La legislación generalmente enumera las razones de un despido "justificado". Eso incluye mala conducta.

b)La ley establece un mínimo de salario mensual.

c)Un pago mínimo de separación a 45 días de salario que es pagable en caso de despido.

d)La ley establece un máximo T.

e)La carga de prueba corre a cargo del empleador. El incumplimiento resulta en alegato de causa justa que puede incrementar la penalidad por arriba del 50%, sobre la separación normal (WT).

En este orden de ideas, de acuerdo con esta misma institución, la causa fundamental del desempleo y, por tanto, del aumento del empleo en el sector informal²⁸ de la economía radica en la regulación de los mercados laborales por parte de los gobiernos, en concreto afirman que "las políticas referidas a los mercados laborales – salarios mínimos, regulaciones para otorgar seguridad en el empleo y la seguridad social – generalmente intentan mejorar el bienestar o

²⁸ En el Informe de Kenia el fenómeno de los Working poor (trabajadores pobres) utilizó desde el primer momento la traducción literal del inglés que es "sector informal", cuyo hallazgo consistió en que estos trabajadores para subsistir, habían desarrollado oficios, tareas y negocios en escala reducida o individual, en unidades productivas de tamaño pequeño. Se incluye en el sector informal a los trabajadores por cuenta propia (excluidos profesionales y técnicos), a familiares no remunerados, empleados y empleadores en microempresas con cinco o menos ocupados y al servicio doméstico. Víctor E. Tokman. "El sector informal: características, debates y tendencias". *Una voz en el camino*. Chile, 2004. pp 181, 195 y 217.

reducir la explotación. (pero) En realidad lo que hacen es incrementar el costo del trabajo en el sector formal o reducen la demanda de trabajo (aumentando) la oferta de trabajo para los sectores informales rurales y urbanos (disminuyendo) con ello los ingresos derivados del trabajo allí donde se localiza la mayoría de los pobres”²⁹.

Al evaluar la situación del empleo en los países de América Latina, el Banco Mundial (BM) sostiene que la principal causa del desempleo en esta región del mundo reside en la inflexibilidad de los mercados laborales, que se traduce en que el sector formal de la economía no es dinámico en términos de generación de empleos.

En este sentido, el BM afirma que “la legislación laboral actual en muchos países determina no sólo los derechos básicos, sino también condiciones detalladas sobre el contrato laboral (salarios, seguridad en el empleo, número de días de vacaciones, las obligaciones del empleador, etc.) para todos los trabajadores. Estos requisitos exorbitantes desalientan los contratos laborales formales, dejando a los trabajadores informales sin protección legal. Los requerimientos también restringen la creación de empleos formales y tienen efectos negativos sobre el uso del trabajo. Como enfatiza la teoría dinámica de la demanda de trabajo, las decisiones de contratación y despido tienen tres características distintivas: acarrear costos ocultos, tienen lugar en un entorno incierto y necesitan que exista alguna flexibilidad temporal. Las regulaciones onerosas sobre la seguridad en el empleo y un sistema impredecible de representación de los trabajadores y de resolución de las disputas añaden incertidumbre en la estimación de los costos del trabajo. Dicha incertidumbre tiene un impacto negativo directo sobre el nivel de empleo así como sobre la velocidad de ajuste ... (por tanto) Las reformas deberían pretender establecer derechos básicos, reduciendo las distorsiones y la incertidumbre y fomentando las iniciativas para que los empleadores privados generen trabajos en el sector formal”³⁰.

En particular, “el Banco critica la legislación sobre el salario mínimo y la indexación de los salarios a la inflación. Considerando que el salario está regulado

²⁹ *Ibidem.* p. 63.

³⁰ *Ibidem.* p. 9.

por la productividad marginal del trabajo, sostiene que si el salario mínimo fijado es menor que la productividad, es irrelevante, mientras que si es mayor que la productividad, ello derivará en una menor demanda de empleo en el sector formal de la economía. En segundo término, critica severamente la rigidez de la legislación sobre los contratos laborales en los países latinoamericanos, los que tienden a estipular que la promoción del personal considere el criterio de antigüedad, que se delimiten las funciones de los diferentes puestos de trabajo y que se establezcan normas de promoción. En tercer lugar, sostiene que la legislación orientada a otorgar seguridad en el empleo, limitando los contratos temporales y de tiempo parcial y estableciendo elevados costos por el despido injustificado, hace que el trabajo se transforme en un factor fijo, lo que desalienta las decisiones de contratación de trabajadores por parte de los empresarios y castiga a las empresas que se reestructuran. Por último, el Banco sostiene que las contribuciones a la seguridad social determinan que el sector formal de la economía vea elevado en forma significativa sus costos laborales, lo que se explica por la necesidad de financiar un sistema oneroso que estimula el retiro temprano, por falta de relación entre las contribuciones individuales y los beneficios del sistema de pensiones, por un sistema de servicios de salud que extiende su cobertura a los dependientes de los contribuyentes y que estimula la medicina curativa en lugar de la preventiva³¹.

Esta idea de hacer más flexible el mercado de trabajo, también la comparte el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), afirmando que “el extraordinario proceso de reformas estructurales que ha tenido lugar en América Latina y el Caribe en la última década solo excepcionalmente ha sido acompañado por reformas que adecuen el funcionamiento del mercado de trabajo y la legislación laboral al nuevo entorno económico, dificultando la contratación y la movilidad laboral lo que grava el empleo en vez de estimularlo”³².

Además, sostiene que el sesgo de la legislación laboral hacia cláusulas que garantizan la estabilidad en el empleo y dificultan la movilidad laboral generan

³¹ Fujii, Gambero, Gerardo. *Flexibilización laboral y empleo en México*. Mimeo. s.f.e. pp.5-6.

³² BID. *Progreso Económico y Seguridad Social en América Latina*. Informe, 1996. p 193.

sobrecostos que pueden limitar la generación de empleo e inducir una excesiva rotación de la mano de obra.

En este orden de ideas, el BID subraya que sólo cinco países –Argentina, Colombia, Guatemala Panamá y Perú- introdujeron reformas laborales significativas entre mediados de las décadas de los ochenta y de los noventa. Entre las formas específicas de inflexibilidad que dominan en los países de la región, destaca las de contratación, en cuanto a despidos, en la jornada laboral y en la existencia de costos no salariales. En cuanto al primero, el principio de la estabilidad en el empleo, ha determinado que se impongan muchas restricciones a los contratos por obra o tiempo determinado. Asimismo, el principio de la protección al empleo, ha llevado a que en varios países se tengan que pagar indemnizaciones elevadas en caso de despido y que dentro de las causales de despido justificado no se contemple la determinada por factores económicos. Argumentos similares aduce la OCDE ³³. Respecto a la inflexibilidad de la jornada laboral, el BID sostiene que ella se manifiesta en las restricciones que impone la ley a las empresas en la asignación de turnos y en las compensaciones por horas extraordinarias en caso de jornadas laborales diferentes a las ordinarias. Finalmente, en relación a las contribuciones a la seguridad social, el BID postula que en algunos países de la región –Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay- éstas superan el 30% del salario, lo que encarece marcadamente el costo de la fuerza de trabajo³⁴.

Como dijimos anteriormente, el término flexibilidad de los mercados de trabajo, comenzó a utilizarse desde principios de los ochenta pero, sin embargo, a pesar del auge que tuvo el uso de dicho concepto, frecuentemente se usa en términos muy poco definidos, demasiado generales y de manera confusa, en consecuencia, algunas veces abarca casi todo y en otras se consideran cuestiones demasiado puntuales cuando se habla de la flexibilidad.

Así, bajo este mismo concepto, se encuentran los viejos análisis del paro que atribuyen la responsabilidad principal de este problema a la "rigidez" a la baja

³³ OECD. *The Jobs Study, Part II. The Adjustment Potential of the Labour Market*. París, 1992, p. 207.

³⁴ BID. *Economic and Social Progress in Latin America. Report Latin America after a Decade of Reforms*, 1997.

de los salarios. También se encuentra una variante de este planteamiento que pone el énfasis no en la inflexibilidad de las estructuras salariales, sino en la necesidad de que, cualquiera que sea el nivel o el crecimiento medios del conjunto de rentas salariales, los diversos salarios se ajusten a las características propias de cada submercado de trabajo.

El arraigo de la idea de flexibilidad en los foros institucionales, políticos y en las estrategias empresariales ha sido tal que algunos analistas han llegado a plantear la existencia de una "**cultura de la flexibilidad**" o bien de una "**nueva cultura laboral**". Pero, paralelamente, se ha incurrido en el uso de este término sin precisar su significado ni su contenido.

Probablemente esta dificultad de definición estriba en los múltiples significados empleados en las distintas disciplinas y en las perspectivas de análisis, o aún más, en la falta de claridad que tienen sus defensores neoclásicos sobre el significado de este concepto que, por lo demás, resulta muy holgado en su manejo.

Esto obedece al hecho de que no existe una única definición de flexibilidad. Así por ejemplo, una de las definiciones más citadas es la de Ralph Dahrendorf, que figura en un informe elaborado para la OCDE en 1986, que define la Flexibilidad como "... la capacidad de los individuos, en la vida económica y en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias"³⁵.

Hay que subrayar que esta definición es bastante general, ambigua e imprecisa; a tal extremo que para quienes intentamos encontrar una definición acotada y puntual del concepto de flexibilidad, puede parecernos inadmisibles; pero, por otro lado, podríamos pensar también que la ambigüedad de dicha definición está deliberadamente pensada, en virtud de que esto permite, como ya lo hemos mencionado al principio, una holgura tan grande o tan pequeña como se quiera y, por ende, al amparo de dicho término se puede considerar desde lo más

³⁵ En este informe elaborado por un grupo de expertos coordinados por Dahrendorf, se dice además, que: "Esta capacidad de adaptación depende por una parte de las aptitudes personales, y, por otra parte, del clima existente. Por aptitudes personales hay que entender el talento y las cualificaciones de las personas, así como su voluntad de cambio, mientras que el clima existente puede ser de orden económico, social o político". Ralph Dahrendorf. *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid. 1986. p. 10.

general hasta lo más puntual, casi todo o casi nada, dependiendo del caso y de las circunstancias.

Aplicada al mercado de trabajo en concreto, "la flexibilidad significa que la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones, de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más flexible de organización de las empresas".³⁶

Para Piore y Sabel, la flexibilidad se refiere a la reestructuración del mercado de trabajo, a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad de la nueva tecnología en la producción³⁷

Es importante mencionar que, la aplicación de una estrategia de flexibilización, implica que la relación y el papel de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) involucrados en la producción de bienes y servicios se modifica. Generalmente, estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos. Además, el concepto de flexibilización, no se aplica solamente a los salarios, pues involucra la organización del trabajo, la movilidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otras.

En este orden de ideas, Manuel Alonso afirma que "flexibilizar significa, en nuestro modo de ver las cosas, aligerar trabas, suprimir controles, disminuir requisitos o condicionamientos, pero -eso sí- , y al mismo tiempo, garantizar legítimos derechos e incluso racionales expectativas. En otro sentido, también, sentar las bases necesarias para empresarialmente, abrir nuevos cauces de incitación inversora que lleven a suprimir los temores que, en otro caso, conducen al empresario a retraerse en la creación de puestos de trabajo, o contribuyan a dificultar su necesaria e imperada adaptación a las exigencias de la tecnología o a las demandas de nuevas solicitudes"³⁸

³⁶ Fernández Díaz, A. et. al. *Política Económica*. s.f.e. p. 184.

³⁷ Chris Smith. "Especialización flexible y producción en serie". *Revista Sociología del Trabajo*. No. 7. 1989. p. 35.

³⁸ Manuel Alonso. "Ambito y alcance de la flexibilidad del mercado laboral". *Círculo de Empresarios*. Madrid, 1986 p. 13.

Lo anteriormente expuesto, pone de manifiesto la ambigüedad y complejidad que el uso del término flexibilidad conlleva, y la dificultad de llegar a una única definición.

Frente a esta falta de precisión en el uso del concepto de flexibilidad, Anna Pollert nos dice que, “el uso de la nueva ortodoxia de la flexibilidad en las descripciones de los cambios en el empleo y la organización en el trabajo, ha causado una enorme confusión, ya que ha impuesto una única tipología a la diversidad de las relaciones sociales”.³⁹ Así, nos dice Pollert, “el mensaje subyacente es claro: las nuevas investigaciones sobre la reestructuración deberán liberarse de convenciones teóricas inútiles y explorar las relaciones de semejanza y diferencia en cuanto a antecedentes institucionales, estructuras sociales y líneas de evolución de los acuerdos económicos y laborales”.⁴⁰

Hasta ahora, el concepto teórico de flexibilidad, junto a la preocupación actual por el mercado de trabajo, ha logrado una importancia primordial, al extremo de que como dijimos antes, ha adquirido un valor de fetiche, y donde, además, el debate sobre la reestructuración ha cedido el paso al debate en torno a un concepto (la flexibilidad), sin llegar todavía a ningún consenso sobre su definición.

5. Formas de flexibilidad.

Por otra parte, así como es difícil llegar a una definición única del término flexibilidad, hay que destacar que ocurre lo mismo cuando se intenta hacer una distinción de los tipos de flexibilidad que hay, por lo que, haremos referencia solamente a las formas más típicas de flexibilidad.

Así, de acuerdo con Brunhes, B⁴¹, la flexibilidad del trabajo adopta varias formas que conviene distinguir bien para evitar la confusión del debate político y social. Veamos cada una de ellas.

³⁹ Pollert, Anna. *Op.cit.* p. 46.

⁴⁰ *Ibidem.* p. 51.

⁴¹ El desarrollo de este apartado se basa en: Brunhes, Bernard. "La flexibilité du travail. Réflexions sur le modèles européens". *Droit Social*. 1989.

5.1 Flexibilidad *Externa*.

La primera forma es la flexibilidad cuantitativa externa, que se obtiene de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades.

En este sentido, nos dice Brunhes, si la legislación le permite al empleador reclutar por contratos de tiempo determinado, éste lo hará, y de hecho, hay ciertas legislaciones que son muy laxas en este aspecto y no ponen ningún obstáculo a la terminación del contrato de aquellos cuya antigüedad es inferior a una cierta duración.

La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo.

a) *La externalización* .Consiste en trasladar de una empresa a otra el vínculo contractual con el trabajador. Los apremios del contrato de trabajo deja su lugar a la flexibilidad del contrato comercial entre la empresa y el subcontratista, su proveedor o la sociedad de trabajo temporaria que emplea a los hombres con quien tiene necesidad de recurrir para su producción. Es a ese último empleador al que le transfiere el riesgo de las fluctuaciones de la actividad. También la subcontratación que reparte el trabajo entre productores, constituye progresivamente un medio de desplazar el riesgo y de flexibilizar el trabajo.

El concepto de flexibilidad externa agrupa las tareas subcontratadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, comedores, comercialización e incluso servicios administrativos.

Se trata del recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que comporta para la gran empresa una posibilidad de *externalizar* determinados costes y limitar su responsabilidad en la gestión laboral de determinado segmento de la plantilla de trabajadores necesaria.

El trabajo temporal es en los países donde la legislación lo permite, un instrumento de flexibilidad. No es raro en ciertos países, que los asalariados se vean obligados a transformarse en trabajadores independientes operando por contratos para sus antiguos empleadores.

5.2 Flexibilidad Interna.

De acuerdo con Brunhes, la noción de flexibilidad interna, nos permite una aproximación más detallada a las prácticas empresariales, de ahí que la subdivide en tres grupos:

a) *Flexibilidad cuantitativa interna.* Se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede recurrir a variaciones colectivas o individuales de los horarios de trabajo, utilización del trabajo a tiempo parcial, etc.

b) *Flexibilidad funcional.* Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción. La polivalencia de los hombres o de los equipos puede crear las flexibilidades necesarias. Eso implica un esfuerzo particular de formación profesional a fin de que los interesados tengan varias cualificaciones y sean capaces de tener empleos variados. Eso implica también formas flexibles de organización y gestión. La flexibilidad funcional toma todas estas formas en una perspectiva de mediano y largo plazo, a fin de hacer frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, de reconvertir a los asalariados hacia nuevos oficios o profesiones.

c) *Flexibilidad salarial.* Aquí, se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, o sea, que se vinculan los salarios de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales.

6. Flexibilización y empleo precario

Al finalizar la segunda guerra mundial, con la firma del Tratado de Versalles, se consolidó el derecho del trabajo, incorporando un apartado social en el que “se establecen los primeros pasos del estado de bienestar y compromete la formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que reconstituye en la conferencia de Washington del mismo modo en 1919 y cataloga los derechos sociales en la parte XIII”⁴².

Posteriormente, en los fines y objetivos de la OIT, destaca la necesidad de fomentar a nivel mundial programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida y que garanticen a la clase obrera en todo el mundo un mínimo de derechos sociales, entre los que destacan: el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la negociación colectiva, etc., afirmando además, que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades⁴³.

En esta misma línea, las legislaciones de países como Francia, México y España, entre otros, se caracterizan por el carácter protector de los derechos de los trabajadores, dando particular importancia a la estabilidad en el empleo, priorizando la contratación indefinida y el derecho a las prestaciones contempladas en la ley.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente en México busca, además del *equilibrio* y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, dar prioridad a los contratos permanentes, es decir, por tiempo indeterminado o de planta, con lo cual dicha legislación garantiza la *estabilidad en el empleo* considerando como excepción la posibilidad de celebrar contratos por obra o tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

⁴² De Buen, Néstor. *Historia del derecho del trabajo*. Cap. 2. Bajado de Internet. <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/5pdf>

⁴³ OIT. “Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT”. *Conferencia general de la OIT congregada en Filadelfia en su XXVI reunión*. 10 de mayo, 1944. En Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#anexo> Subrayado mío.

Sin embargo, habría que preguntarse qué entendemos por estabilidad en el empleo o estabilidad laboral a secas, lo que nos lleva a subrayar que se han dado numerosas definiciones de estabilidad pero la mayoría gira en torno a dos ideas: la garantía de la conservación del empleo mientras no haya causa justa en contrario y, la correlativa prohibición del despido.

Para Mario L. Deveali, es el “derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de que existan jubilaciones o pensiones para vejez o incapacidad, hasta cuando adquiriera el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”⁴⁴

Por su parte, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “es la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que un trabajador tiene derecho a conservar su empleo durante toda su vida de trabajo, sin que pueda privársele del mismo a menos que justifique el despido”⁴⁵.

Finalmente, para Murgas “la estabilidad en sentido estricto supone el derecho del trabajador a conservar el empleo mientras no incurra en incumplimiento grave de sus obligaciones, ni surjan circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o incapacidad técnica o económica que impongan la extinción de la relación de trabajo.... Es así como la estabilidad excluye la posibilidad de despido libre, arbitrario o no causal”⁴⁶.

De lo anterior se desprende que, la estabilidad laboral es la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción.

La regla de oro de la estabilidad es la duración indefinida del contrato, cuya duración queda sustraída de la voluntad del empleador, el que sólo puede ponerle término, por causa justificada, regulada por ley.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente

⁴⁴ Deveali, Mario, l.. *Lineamientos de derecho del trabajo*. 1956, p. 315.

⁴⁵ Citado por Pasco Cosmópolis, Mario. “Estabilidad en el empleo y contratación precaria”. *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Puebla, 1987.

⁴⁶ Murgas Torraza, Rolando. *La extinción de la relación laboral*. AELE, Lima, 1987, p. 188.

útil, por lo que al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley; para lo cual el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán, tanto para los apartados A y B, destacando que: La duración de la jornada máxima será de ocho horas; para el caso del trabajo nocturno será de siete, quedando prohibido el trabajo de menores, también menciona el derecho a un salario mínimo general o profesional, a reparto de utilidades de las empresas entre los trabajadores, indemnización por despido injustificado, derecho a la seguridad social que comprende seguros de invalidez, de vejez, de vida, servicio de guardería, pago de vacaciones, derecho a jubilación, entre otras⁴⁷.

6.1 Empleo precario.

Sin embargo, en la fase actual de globalización, donde se da una diversificación del riesgo, así como una internacionalización de los procesos productivos, con el consiguiente aumento de la subcontratación, sumado a los cambios en la estructura del empleo que nos muestran una creciente terciarización del mismo, un aumento del empleo en el sector informal, dada la incapacidad del sector formal de generar los empleos que demanda la población y ante las modificaciones que, de facto ha tenido la legislación laboral, con el consiguiente aumento de la contratación por tiempo determinado y a tiempo parcial, el resultado es que cada vez más hay un número creciente de la población que no percibe las prestaciones que por ley le corresponden.

Además, con la crisis de 1982 en México, al afectarse la estabilidad de las empresas, se comenzó a cuestionar la estabilidad laboral, se puso, por tanto, en tela de juicio el derecho laboral todo, provocando el intento de reformar el Derecho del trabajo para reconstruirlo sobre nuevas bases, que dieran respuesta a las nuevas necesidades de competitividad, flexibilidad y polivalencia.

Un rasgo característico de la naturaleza precaria del empleo en México es la proporción de mano de obra que trabaja jornadas o muy reducidas o demasiado extensas respecto del promedio. Estas jornadas son aquellas menores de 15

⁴⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Artículo 123, pp. 127-138. México, 1996.

horas a la semana, así como las jornadas de más de 48 horas semanales. Además, otra faceta de la precariedad del trabajo es el porcentaje de trabajadores que, si bien son asalariados, no tienen ningún acceso al cuidado médico, al seguro social y a otras prestaciones establecidas por la ley de trabajo actual⁴⁸.

Así, contrariamente a lo dispuesto por la LFT, actualmente vemos que “la proporción de empleados asalariados que no tienen acceso a alguno(s) de estos beneficios concedidos por la ley, se ha incrementado en el corto plazo, en particular en la última década. En consecuencia, diremos que “la caída sistemática en la proporción de trabajadores que no reciben los beneficios legales obligatorios, se traduce en una precarización del empleo, al tiempo que muestra una estrategia conciente de reducción de costos por parte de los empleadores más grandes”⁴⁹.

Por consiguiente, por empleo precario o precarización del empleo entendemos todo lo que tiene poca estabilidad, lo inseguro. Así, por contratación precaria debemos entonces, caracterizar aquella que carece de estabilidad o seguridad en el empleo y que no tiene acceso a todas las prestaciones que le otorga la ley; por lo que los términos estabilidad y precariedad resultan antitéticos, excluyentes entre sí: cuando hay estabilidad no hay precariedad y viceversa. Ejemplos de empleo precario serían: el trabajo por tiempo determinado, a tiempo parcial, o el empleo que se da en el sector informal o por cuenta propia, toda vez que ni son empleos estables, ni los trabajadores tienen todas las prestaciones que marca la ley.

⁴⁸ Salas, Carlos y Eduardo Zepeda. “Empleo y salarios en el México contemporáneo”. *La situación del trabajo en México. 2003*. p. 64.

⁴⁹ Idem.

CAP. 2 FLEXIBILIZACION Y REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA

1. La Transición Política.

Durante la década de los setenta y hasta principios de los ochenta España vivió una profunda crisis¹, que demandaba un cambio que, sin embargo, se dio en forma tardía, subordinando los graves problemas económicos a los problemas políticos del país².

Con la muerte de Franco en 1975, se intentó transformar el sistema político vigente por un sistema plenamente democrático³ para lo cual “era imprescindible emprender una serie de ajustes que facilitarían una convergencia no traumática”⁴.

De ahí que, en marzo de 1977, se aprobó el Real Decreto llamado de “Relaciones laborales”, que regulaba el derecho a hacer huelga; los despidos, reconociendo nuevos motivos para despedir, basado en razones económicas y en abril de ese año, antes de las primeras elecciones generales libres, se legalizaron los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Culminando el proceso normativo que inició durante la transición política, la aprobación de la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978 por referéndum y publicada el 29 de diciembre del mismo año, dio inicio al período de la monarquía parlamentaria o constitucional (art. 1.3 CE); pero se diseñó también un modelo democrático de relaciones laborales, articulado sobre el reconocimiento de la *libertad sindical*, como derecho fundamental y el juego pleno de la autonomía colectiva, que rompe con el vigente durante el franquismo de manera definitiva.

2. Política de Rentas y Acuerdos Neocorporativos.

¹ Tortella, Gabriel. *El desarrollo de la España contemporánea. Historia económica de los siglos XIX y XX*. Madrid, 1994, pp. 292-294.

² Fuentes Quintana, Enrique y Requeijo, Jaime. "La larga marcha hacia una política inevitable". *Libro de lecturas de las asignaturas: Estructura Económica de España y Estructura y Política Económica*. Madrid, 1988, pp. 25-26.

³ Así, se llevó a cabo la liquidación de los sindicatos verticales, la extinción de la sindicación obligatoria y la reforma de las estructuras sindicales. Para más información ver: Palomeque López Manuel Carlos. *Derecho Sindical Español*. Madrid, 1991. p. 66.

⁴ Espina, Alvaro. "Política de rentas en España". *Las relaciones laborales en España*. Dirección y Coordinación Fausto Miguélez y Carlos Prieto. España, 1991. p. 331.

Este hecho, así como las elecciones constituyentes del 15 de junio de 1977 concluyeron el período de transición política, por lo que el gobierno electo se dio a la tarea de hacer frente a la difícil situación económica, a través de los "Pactos de la Moncloa" del 25-27 de octubre de 1977, cuyas consecuencias serían la Reforma fiscal (con la consiguiente introducción del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en 1978); el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y, el control de la inflación y la política de moderación salarial.

La política económica contenida en los Pactos de la Moncloa para hacer frente a la crisis era una *política de ajuste inevitable* -como la llama Fuentes Quintana⁵, que consideraba una política de *saneamiento* y otra de *reforma*, a la vez que se contemplaban algunas reestructuraciones productivas en sectores como la energía, la industria, así como cambios en la política agraria.

A pesar de su excepcionalidad, los Pactos de la Moncloa marcaron el inicio de una política de carácter neocorporativo⁶, que aunque con muchas contradicciones, permitiría orientar la política de las principales fuerzas sindicales durante los años siguientes (ver cuadro no. 2).

A fines de 1978, la aprobación de la Constitución española estipuló que había una serie de aspectos considerados "clave" de las relaciones laborales, que debían regularse por ley. Así, la primera y más importante de estas leyes fue el *Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980*, que en su formulación inicial, sostiene que el contrato de trabajo debe, en principio, ser de duración *indefinida*, pero, considera la excepcionalidad de la contratación de duración determinada, que abre la posibilidad de celebrar contratos temporales única y exclusivamente, cuando la naturaleza de la actividad a desarrollar así lo justifique, es decir, bien para la sustitución de un trabajador permanente con derecho a reserva del puesto

⁵ Entonces Vicepresidente de Gobierno para Asuntos Económicos, quien elaboró el Programa de Saneamiento y Reforma de la Economía, que una vez aprobado por el gobierno, se distribuyó a los partidos políticos a fines de septiembre de 1977 para su discusión en el Palacio de la Moncloa a partir del 8 de octubre de ese mismo año. También estaba el acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política, 27 de octubre suscrito por el gobierno y los grupos parlamentarios del Congreso de Diputados.

⁶ Para un examen detallado sobre el significado de este concepto, el lector puede consultar: "Armonización de intereses *versus* lucha de clases" de Alvaro Espina. *Concertación social, neocorporativismo y democracia*. Alvaro Espina Comp. MTSS. 1991.pp. 13-50. Y Roca, Jordi. "El neocorporativismo como modelo de canalización del conflicto capital/trabajo". En *Op.cit.* pp. 41-62.

de trabajo, bien para hacer frente a actividades en sí mismas temporales, no habituales o que supongan un aumento ocasional de la actividad habitual de la empresa.

Cuadro No. 2
Pactos Sociales en España, 1978-1990.

Años	Nombre del Acuerdo	Partes firmantes	Banda salarial pactada	Duración Del Pacto	Crecimiento salarial medio pactado	Contexto Del Pacto	Inflación %
1978	Pactos de la Moncloa	Partidos Políticos	20-22	Indeterminada	20.6%	-	19.8
1979	Sin acuerdo	Decreto Ley	11-14	Indeterminada	14.1	Con referencia a Inflacion prevista Rev.Sem.	15.7
1980	AMI	UGT-CEOE	13-16	Dos años	15.3		15.6
1981	Extensión AMI	UGT-CEOE	11-15		13.1	Inflac. Prev 12.5%	14.6
1982	ANE	CCOO,UGT, CEOE, GOB	9-11	Un Año	12.0	Inflac.prev. 12%	14.4
1983	AI	CCOO,UGT, CEOE	9.5-12.5	Mas de un año	11.4		12.2
1984	Sin Acuerdo	--	6.5	-	7.8	Inflac. Prev 8%	11.3
1985	AES Primer Año	UGT,CEOE, GOB	5.5-7.5	Dos Años	7.9	Inflac. Prev 7%	8.8
1986	AES Segdo. Año	UGT,CEOE, GOB	7.2-8.6	Dos Años	8.2	Inflac.prev. 6%	8.8
1987	Sin Acuerdo	-	-	-	6.5	Inflac.prev. 5%	4.6
1988	Sin Acuerdo	-	4.6	-	6.4	Inflac.prev. 3%	5.8
1989	Sin Acuerdo	-	Sind. 6-8 Emp. 5%	-	7.8	-	6.9
1990	Sin Acuerdo	-	-	-	8.4	Inflac. Prev. 3%	6.9

Fuente: Toharia, Luis. *El mercado de trabajo español*. Madrid, 1998, p.124 ; García Laso, Agustín. "La dinámica salarial de los años ochenta. De la política de rentas al 'Pacto de competitividad' ". Madrid, 1992. p. 185 y Juan Ignacio Palacio "Equilibrio económico y pacto social. Una perspectiva económica". Madrid, 1992. p. 189.

Por consiguiente, la legislación laboral que emana de la Constitución y de los Pactos de la Moncloa, comprende tres aspectos: el Estatuto de los Trabajadores de 1980, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley Orgánica del Derecho de Huelga y, Convenios y Conflictos Colectivos.

La ausencia de un acuerdo social y el rápido deterioro de la situación económica ocasionaron crecientes tensiones, cierre de empresas, y la tasa de

paro pasó de 6.8% en 1978 a 8.4% en 1979⁷.

La crisis petrolera y la propia situación interna de la economía española, hacían necesario impulsar un proceso de *reconversión industrial* (que el gobierno no dudó en poner en marcha), que pasó por tres fases, iniciando la primera en 1981, con las medidas de reconversión industrial, con la reestructuración de los sectores de electrodomésticos de la línea blanca, aceros especiales y siderurgia integral.

Con la llegada del PSOE al gobierno en 1982, dio inicio la segunda fase del proceso de reconversión industrial en España efectuándose un cambio en la política económica a fin de reducir la inflación y reforzar los criterios para la ejecución de la política de reconversión industrial, con el objeto de favorecer la inversión privada y aumentar la competitividad frente al exterior y, al mismo tiempo, introducir modificaciones encaminadas a *flexibilizar las relaciones laborales*.

A lo largo de 1983, la reestructuración industrial permaneció estancada y la evolución de los principales indicadores económicos refleja la incapacidad de salir de la crisis. y ninguna de las variables económicas experimentó una mejora significativa, a pesar de la disminución de la inflación que se ubicó en el 12.2% como se puede observar en el cuadro 2. Por su parte, el paro se incrementó hasta llegar al 17.0% (ver cuadro 3).

Cuadro No. 3
Tasas de paro, 1980-1997*.

Años	OCDE	CEE	España	Año	OCDE	CEE	España
1980	6.3	6.2	11.1	1989	6.2	9.0	16.9
1981	7.6	7.8	13.8	1990	6.1	8.4	15.9
1982	8.8	9.1	15.6	1991	6.8	8.4	8.7
1983	9.7	10.1	17.0	1992	7.5	9.2	9.3
1984	10.1	10.8	19.7	1993	8.0	10.8	22.8
1985	10.2	11.0	21.1	1994	7.9	11.1	24.1
1986	7.7	10.8	21.0	1995	7.5	10.7	22.9
1987	7.3	10.5	20.1	1996	7.5	10.8	22.2
1988	6.7	9.9	19.1	1997	7.3	10.6	20.8

Fuente: INE. Boletín Mensual de Estadística. 00, junio, 1991 y 154, Diciembre, 1998.

OCDE, Perspectives Economiques de L'OCDE, No. 48, Diciembre, 1990.

*Media anual.

Elaboración propia.

Finalmente, la tercera etapa del proceso de reconversión industrial está

⁷ OCDE. *Perspectives Economiques de L'OCDE*, No. 48, 1990 y *Boletín de Estadísticas Laborales*, Mayo 1988 y Octubre 1993.

ligada al ingreso de España a la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1986, lo cual requirió una serie de cambios importantes para adaptar la economía española a las nuevas circunstancias.

Con la firma del Acuerdo Económico y Social (AES) en 1985 (ver cuadro 2), los empresarios se pronunciaron por la flexibilidad del empleo, la modernización y la competitividad del aparato productivo español, por considerarlos indispensables para la correcta integración de España a la CEE; proponían establecer en los convenios colectivos una relación más estrecha entre productividad y aumentos de salario.

En el período 1986-1990 hubo un crecimiento espectacular de la inversión industrial; el crecimiento de la industria manufacturera fue tres veces superior a la media de la CEE. Este crecimiento se caracterizó por: fuertes incrementos de la productividad del trabajo, un cambio de orientación hacia sectores de demanda fuerte y con mayor contenido tecnológico, la inversión extranjera entre 1985 y 1990 se concentró en sectores de mayor nivel tecnológico y en industrias de mayor tamaño, originando sin embargo, un fuerte déficit comercial del sector industrial.

De hecho, la evolución de la cuenta corriente española, ha estado marcada desde su adhesión a la CEE, en 1986, por crecientes importaciones, ante la necesidad de adaptar y modernizar lo más pronto posible el sistema productivo, creando una dependencia de la importación de bienes.

No obstante, el saldo final de la cuenta corriente se ha visto compensada por la existencia de superávit, tanto en servicios como en la balanza de transferencias, gracias a los flujos procedentes de la UE⁸. A raíz de la reforma de los Fondos estructurales, en 1992, y la introducción de los Fondos de Cohesión, España se ha visto favorecida por una importante cantidad de dinero en fondos europeos lo cual, junto con la favorable aportación del turismo, han permitido un saldo por cuenta corriente positivo en el período 1995-1999, algo que no ocurría desde la entrada en la CEE (ver cuadro 4).

⁸ Grupo Euro de Analistas Financieros Internacionales. España Europa. *El País*. Madrid, 1998. Con la colaboración de Argentaria.

Cuadro No. 4
Indicadores macroeconómicos de España, 1986-1999

Año	PIB (%)	Tasa de Paro %	Cta. Corr. %/ PIB	Cta. Corr. Mdd ^a	Déf.Púb. /PIB	Inflación (%)	Bza. Com. Mdd ^a
1986	3.2	20.5	1.7	3.9	-5.8	8.3	-7.1
1987	5.6	20.0	0.0	-0.1	-3.0	4.6	-13.6
1988	5.2	19.0	-1.1	-3.7	-3.0	5.8	-18.7
1989	4.7	16.7	-2.9	-10.9	-2.5	6.9	-25.5
1990	3.7	15.7	-3.7	-18.8	-3.8	6.5	-29.1
1991	2.3	15.8	-3.8	-19.8	-4.4	5.5	-30.4
1992	0.7	17.9	-3.7	-21.1	-3.6	5.3	-30.2
1993	-1.2	22.2	-1.1	-5.5	-6.8	4.9	-14.9
1994	2.3	23.7	-1.4	-6.8	-6.3	4.3	-14.7
1995	2.7	22.7	0.2	1.1	-6.5	4.3	-17.6
1996	2.4	22.2	0.3	1.8	-4.7	3.2	-14.9
1997	3.5	20.8	0.5	2.6	-2.6	2.0	-13.6
1998	3.8	19.6	0.5	2.8*	-2.2	1.2	-14.2*
1999*	3.3	18.4	0.3	1.8	-1.8	2.2**	-17.8

Fuente: *Perspectives Économiques de l'OCDE*. No. 63, Juin, 1998 y Boletín de Estadísticas Laborales. Nos. 87 y 164 MTAS. Banco de España. Cuentas financieras de la economía española (1989-1998), 1999.

^aMillones de dólares * Previsiones. Elaboración propia.

** A julio de 1999. *El País*.

No obstante, a mediados de los ochenta, España se ubicó en el primer lugar de la OCDE en cuanto a las elevadas tasas de desempleo se refiere (cuadro 3). En este contexto, en 1984 se dio el primer paso para la flexibilización del mercado laboral español.

3. La Reforma del ET de 1984: Flexibilidad de “entrada”.

Como ya se dijo líneas arriba, el ET trató de construir un sistema estable y democrático de relaciones laborales creando un marco legal similar a los que existían en otros países europeos occidentales. Pero, el continuo empeoramiento de las condiciones económicas y el aumento del paro, llevaron en poco tiempo a plantear la necesidad de reformar el ET para hacer frente a los retos que debía encarar el país; pero sobre todo para reducir las supuestas “rigideces” del mercado de trabajo (falta de sensibilidad de los salarios nominales al paro, elevados costes de despido y poca movilidad laboral), modificándose el ET en 1984.

El objetivo inicial fue la introducción de nuevos contratos destinados a facilitar el uso por parte de las empresas de los *contratos temporales*. Por lo que,

“en lugar de reformar el núcleo del mercado de trabajo, la estrategia seguida fue la de crear una ‘flexibilidad en el margen’, es decir, permitir la existencia de un grupo de trabajadores para el que las reglamentaciones del mercado de trabajo (en particular, los procedimientos de despido) serían mucho menos restrictivos. Al mismo tiempo, se reformó la protección por desempleo para permitir que los trabajadores que tenían contratos de duración determinada tuvieran derecho a percibir prestaciones”⁹.

Con la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo en 1984, se permitió la coexistencia de 14 formas de contratación laboral en España¹⁰. abriendo todo un abanico de posibilidades al alcance del empresario a fin de vencer su resistencia a la contratación estable, en situaciones de incertidumbre económica, aunque, como medida de carácter "coyuntural". A la vez, la reforma del ET manifiesta expresamente que "su principal razón de ser es ofrecer una adecuada réplica a la crisis económica en el ámbito de las relaciones laborales.

El aspecto novedoso más importante del ET es, la incorporación expresa del trabajo temporal, ya que esto proporciona cobertura legal a la regulación de los contratos temporales para el *fomento al empleo*, sobre la base de tres ejes:

a) La ampliación del ámbito de la contratación temporal como medida de fomento del empleo que responde a circunstancias que se consideran normales en la vida de la empresa, debido al lanzamiento de una nueva actividad por parte de la misma¹¹.

El período de lanzamiento de las nuevas actividades tiene una duración máxima de 3 años; sin que proceda indemnización alguna a favor del trabajador.

b) La flexibilización al máximo de la contratación temporal con la justificación exclusiva de fomento del empleo.

⁹ Toharia, Luis, et. al. *El mercado de trabajo en España*. 1998. p. 147. Subrayado mío.

¹⁰ Estas formas son: contrato por lanzamiento de nueva actividad, de trabajo eventual por circunstancias de la empresa, para la realización de obra o servicio determinados, para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, de trabajo en prácticas, para la formación, a tiempo parcial, de relevo, temporal como medida de fomento al empleo, contratación de trabajadores mayores de 45 años, contrato para trabajadores minusválidos, contrato de grupo, de interinidad y contrato de trabajo a domicilio. Para más información sobre las características de cada uno de ellos, ver: Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial. *Formas de contratación laboral*. Ed. Ministerio de Industria y Energía. Madrid, 1985.

¹¹ Segura, Julio. et.al. *Análisis de la contratación temporal en España*. España. 1991. p. 22.

En concreto, como dice Segura, esta modalidad de contratación para el fomento del empleo supone una admisión muy amplia de la contratación temporal en el sistema de relaciones laborales español,

c) La normalización del juego de otras modalidades de contratación, especialmente, del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Esto se orienta a normalizar el juego de tres modalidades de contratación con estas características: el trabajo a tiempo parcial, el contrato de trabajo de prácticas y el contrato de trabajo para la formación.

La reforma de 1984, introduce una nueva modalidad de contratación, que es la del contrato de *relevo*. Se trata de una medida de reparto voluntario de trabajo, por medio del cual los trabajadores que, con sesenta y dos años o más, cumplan los requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación, pueden transformar su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, de media jornada, para que pueda contratarse, para cubrir la otra mitad, a un trabajador desempleado. Esto produce la paradoja de que, en caso de extinción del contrato de relevo, se produce un reparto provisional del trabajo para una posterior destrucción del mismo.

Como se desprende de los datos contenidos en el cuadro 5, con la reforma del ET de 1984, se incrementó la contratación temporal y a tiempo parcial, así como los de relevo, en prácticas y, en general los de fomento del empleo, con excepción de los de jubilación. Este incremento se basó primero en el aumento de las facilidades para ajustar plantillas y después en la ampliación de las posibilidades de utilización de formas de contratación inestables (o atípicas)¹².

En síntesis, tras la reforma de 1984, se amplió el abanico de posibilidades de contratación, de ahí que se hable de una *Flexibilización de Entrada*, que como veremos más adelante, con la reforma del ET de 1994 será completada con la llamada *flexibilización de salida*.

Cuadro No. 5
Número de contratos registrados en el INEM, 1985-1996, por tipos de contrato

¹² Toharia, Luis. "La evolución del mercado de trabajo, 1978-1988". *Revista de Economía*. No. 1. 1989,. p. 55.

	1985	1986	1987	1988	1989
De Fomento del Empleo					
Temporales	432 175	536 594	666 567	862 400	1 100 371
A tiempo parcial	122 205	177 449	220 846	289 395	354 693
De relevo	1 944	1 171	904	1 473	1 565
En prácticas	51 766	86 676	128 187	170 226	222 437
Para la formación	113 336	161 121	218 229	263 606	331 558
Jóvenes < 26	44 875	104 430	118 522	91 734	-
Mayores 45 años	6 398	9 503	10 535	11 296	10 760
Minusválidos	2 181	3 575	3 469	4 210	3 690
Por Jubilc. Esp. 64 años	978	1 098	818	894	909
Convenios INEM	270 934	309 307	292 899	287 146	264 465
TOTAL	1 046 190	1 391 104	1 660 986	1 982 380	2 290 448
Ordinarios					
Indefinidos	56 916	61 462	72 772	103 382	136 315
Obra o servicio	798 808	953 671	1 048 470	1 163 245	1 276 117
Eventual neccec. Mercado.	501 671	661 812	853 770	1 053 019	1 209 734
Interinidad	143 124	148 511	173 555	195 063	223 335
Nueva actividad	26 437	31 325	33 334	42 419	52 344
Fijos discontinuos	123 112	131 864	134 624	111 445	106 040
Otros contratos ordinarios	37 564	62 604	61 368	63 379	66 978
TOTAL	1 687 632	2 051 249	2 377 893	2 731 952	3 070 863

Fuente: Segura, Julio, et. al. *Análisis de la contratación temporal en España*. MTSS. 1991. p. 92.

Cuadro No. 5 continuación
Número de contratos registrados en el INEM, 1990-1996, por tipos de contrato

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
De Fomento del Empleo							
Temporales	1 174 884	1 142 774	856 503	544 812	266 500	56 816	44 314
A tiempo Parcial	410 953	478 884	539 682	635 880	935 428	1 240 119	1 626 233
Prácticas	212 872	187 118	109 324	55 649	50 962	69 936	70 054
Formación	303 918	262 841	137 706	55 114	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	208 975	179 036	184 577
Mod. Especif.*	16 091	15 055	16 754	15 829	21 179	23 461	25 082
TOTAL	2 118 718	2 086 672	1 659 969	1 307 284	1 483 044	1 569 368	1 950 260
Ordinarios							
Indefinido	163 167	172 378	170 796	101 786	148 900	209 912	204 235
Obra/servicio	1 492 191	1 476 301	1 524 653	1 557 929	2 320 883	2 352 795	2 523 626
Eventual	1 231 709	1 203 277	1 187 989	1 084 859	1 421 466	2 238 260	2 784 008
Interinidad	254 690	266 710	277 775	278 555	307 374	400 871	465 595
Nva. Actividad	52 418	48 405	64 065	79 734	181 980	371 178	403 341
Fijo discontinuo	105 046	96 776	79 631	76 605	3 623	-	-
Otros**	114 734	179 999	170 869	137 113	140 993	142 721	270 054
TOTAL	5 532 673	5 522 518	5 135 747	4 623 865	6 008 263	7 284 777	8 601 119

Fuente: INEM *Estadísticas de contratos registrados*. Diciembre de 1996. Elaboración propia.

* Modalidades específicas para mujeres, jóvenes, mayores de 45 años y minusválidos, así como las de relevo y sustitución por jubilación a los 64 años. ** Se refiere a otras modalidades y contratos con errores de forma que no permiten su clasificación en ninguna de las expresadas.

Desde 1987 hasta 1990 no hubo ningún acuerdo a nivel global (ver cuadro

1). De ahí que, frente a la flexibilización, la actuación de los sindicatos se unificó,

limando las diferencias entre UGT y CC.OO.,¹³ así, sus demandas se volcaron hacia el gobierno, exigiendo mayores prestaciones sociales y una menor flexibilidad en el mercado de trabajo y medidas que contribuyeran a la creación de empleo¹⁴, todo ello como resultado de la recuperación económica que experimentó la economía española, como dijimos líneas arriba.

4. La reforma laboral de 1994: flexibilidad de “salida”

A comienzos de los noventa, la crisis económica estaba presente en las economías de los países desarrollados, donde el desempleo se presentaba como su más grave exponente, sumado a las turbulencias monetarias, el estancamiento económico, el déficit público y la inflación. Así, la crisis de 1992-1993 significó para España una tasa de paro de 22.2% en 1993¹⁵.

Por otra parte, el Gobierno le dirigió un documento al Consejo Económico y Social (CES) en 1993¹⁶, para hacer una profunda reforma del marco institucional del mercado de trabajo, solicitándole un dictamen; las razones que justificaban tal petición eran: la entrada en vigor del Mercado Único en la Comunidad, el proyecto de creación de la Unión Monetaria Europea y la reciente evolución del empleo en el país y el aumento de la rotación laboral de 20% en 1982 a 54% en 1991.

Así, igual que en 1984, el argumento fue que para recuperar el crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base para la creación de empleo, era necesaria una reforma del marco laboral para permitir la adaptabilidad a los cambiantes procesos productivos y a las innovaciones

¹³ Esta coincidencia de intereses se explica en parte por el hecho de que las transformaciones que se estaban dando en el mercado laboral y en particular, el auge del trabajo temporal que fueron parcialmente aceptadas por ambas confederaciones en la etapa de concertación, son ahora consideradas como un peligro para la clase trabajadora, al grado de que el Plan de Empleo Juvenil, que de hecho era un proyecto legislativo, fue el detonante inmediato de la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

¹⁴ Palacio, Juan Ignacio. *Op. Cit.*, p. 192.

¹⁵ Por ello el Consejo Europeo de Copenhague celebrado en junio del mismo año, expresó su preocupación por el elevado desempleo y los graves peligros inherentes a una coyuntura en que un número creciente de personas de la Comunidad estaba al margen del mercado de trabajo; por lo que en diciembre aprobó el llamado Libro Blanco: *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*.

¹⁶ Para más información sobre las demás funciones y la estructura del CES se puede consultar la Ley 21/1991, de 17 de junio de 1991 por la que se crea el Consejo Económico y Social. BOE de 18 de junio de 1991 y Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del CES. BOE, 13 de abril de 1993.

tecnológicas¹⁷.

Esta realidad llevó a pensar que el retorno al principio de causalidad, exigiría replantearse los instrumentos de "salida" y la regulación de los despidos por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor y el problema de la movilidad interna, incluyendo tanto a la movilidad funcional y geográfica como a la flexibilidad salarial y horaria.

Además, el Tratado de Maastricht de 1992 que entraba en vigor el 1 de noviembre de 1993, ubicaba a la Comunidad Europea ante la Unión Económica y Monetaria, que exigiría a los gobiernos de los países miembros adoptar medidas que condujeran a la convergencia y la *modificación del marco institucional del mercado de trabajo* aparecía, como una "exigencia adicional" del proceso de convergencia con Europa¹⁸.

Así, el gobierno aprobó a fines de 1993, mediante el Real Decreto Ley sobre *Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación*, modificaciones a las modalidades de contratos en prácticas y a tiempo parcial e introdujo la nueva figura del *contrato de aprendizaje*. Así mismo, a finales del mismo año, quedó aprobada la reforma en los subsidios y prestaciones por desempleo.

Tras la crisis de la economía española de 1990-1993, la recuperación empezó a fines de 1993 y se confirmó en 1994, en el marco de una coyuntura internacional favorable, con tasas de crecimiento positivas en la UE: 2.8% en 1994 y una menor inflación que fue de 3.4% en ese mismo año.

Como se puede apreciar en el cuadro 6, se trata de la reforma legislativa más ambiciosa y de más amplio espectro que se ha llevado a cabo en España, que abarca múltiples aspectos y que atañen tanto a las relaciones individuales como a las colectivas, se ampliaron los temas negociados, se introduce el contrato de *aprendizaje*, a la vez que se establece la posibilidad de "descolgarse" del convenio, (cláusula de descuelgue), se introducen mecanismos de **adaptabilidad** en las distintas fases de la contratación laboral; potencialización de la negociación

¹⁷ "La reforma del mercado de trabajo. Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen". *Economistas*. Reforma del mercado de trabajo. 1993, p. 52.

¹⁸ Moneréo Pérez, José Luis. Coord. *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*. Granada, 1996, p. 53

colectiva en las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo.

Cuadro No. 6
Bases de la Reforma Laboral de 1994.

La intermediación en el mercado de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se mantiene la prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, pero se admite que el Servicio Público de Empleo pueda autorizar la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. 2. Autorización de empresas de trabajo temporal, cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
Modalidades de contratación: Mecanismos de "Entrada".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nuevos contratos formativos. <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de Prácticas. La duración no podrá ser menor a seis meses ni exceder de dos años. La retribución del trabajador será fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato. • Contrato de Aprendizaje. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de 25 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato de prácticas. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años. La retribución del aprendiz, no podrá ser inferior al 70%-80%-90% del salario mínimo interprofesional en el primer, segundo y tercer año, respectivamente. La protección social del aprendiz se reduce a contingencias de trabajo, enfermedad profesional, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los días de descanso por maternidad, pensión y Fondo de Garantía Social. El tiempo dedicado a la formación del aprendiz no puede ser inferior al 15% de la jornada prevista en el convenio colectivo. 2. Nueva regulación del contrato a tiempo parcial. <ul style="list-style-type: none"> • Contrato a tiempo parcial. Se sustituye el tope de jornada de los dos tercios de lo habitual, por cualquier jornada inferior a la considerada habitual en la actividad. • Se considera también contrato a tiempo parcial el contrato celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. 3. Regulación del contrato de Fomento de Empleo. <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de fomento del Empleo. Los contratos temporales de fomento del Empleo, cuya duración máxima expire el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994 podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo máximo de 18 meses. 4. Modificación del periodo de prueba. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses máximo para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. 5. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales en fraude de ley. Se otorgan competencias a los convenios colectivos sectoriales para regular duración o periodos de los contratos eventuales.
Movilidad Interna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificación profesional. La clasificación profesional de los trabajadores se establecerá en la negociación colectiva. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales. A falta de definición de los grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes. 2. La duración de la jornada de trabajo será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Sólo serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El descanso mínimo semanal puede ser acumulable por periodos de hasta catorce días. 3. Se consideran las causas económicas, técnicas y organizativas para la movilidad geográfica, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación de 30 días a la fecha de su efectividad. El traslado colectivo deberá ser consultado con los representantes legales de los trabajadores. Cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores o, de un periodo de 90 días, cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, comprende a un número de trabajadores de al menos 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; el 10% del número de trabajadores en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores. 4. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. La dirección de la empresa

	podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento, exceso de límites de la movilidad funcional) de carácter colectivo, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se podrá impugnar la decisión por el trámite de conflicto colectivo.
Salario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se prima la estructura salarial fijada en convenio colectivo que deberá necesariamente respetar el contrato individual de trabajo. Aunque la propia ley establece una estructura salarial mínima obligatoria de carácter indicativo que comprende el salario base. 2. Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación por razón de sexo.
Negociación colectiva.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliación de los contenidos posibles de la negociación colectiva. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. Asimismo, se faculta al convenio para regular materias en las que la norma estatal cede competencias a la negociación colectiva: ordenación de la estructura del salario, distribución de la jornada, clasificación profesional y promoción y duración del contrato eventual en los convenios de sector. 2. Se amplían las facultades de los convenios de ámbito superior a la empresa para incluir cláusulas de descuelgue. Así, los convenios colectivos establecerán las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse afectada como consecuencia de tal aplicación. Si los convenios colectivos no contienen la citada <i>cláusula de inaplicación</i>, ésta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. 3. El convenio colectivo que sucede a uno anterior, deroga en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se prorroguen. 4. Las Ordenanzas Laborales actualmente en vigor, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 1994 5. Se autoriza al Ministerio de trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente de forma anticipada, las reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura. 6. En relación a la concurrencia de negociaciones colectivas, se establece la posibilidad de descuelgue, permitiendo la negociación en ámbitos inferiores siempre que existan sindicatos y organizaciones empresariales debidamente legitimados.
Extinción de la Relación laboral: Mecanismos de "salida".	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se introduce el despido colectivo, Se entenderá como despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de 90 días, la extinción que afecte al menos a 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% en las que ocupen entre 100 y 300 o 30 trabajadores en las que ocupen 300 o más, 2. Se amplían los supuestos del despido objetivo. 3. Se modifica la clasificación en los despidos disciplinarios: procedente, improcedente y nulo.
Mecanismos de Protección de los desempleados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modificación de requisitos y cuantías de las prestaciones por desempleo. 2. <i>Nivel contributivo:</i> nuevas cuantías mínimas de la prestación. Modificación del acceso a la prestación por resolución del contrato durante el periodo de prueba. 3. <i>Nivel asistencial:</i> Nuevos requisitos para tener derecho al subsidio por desempleo: reducción del límite de rentas del desempleado y definición más restrictiva del concepto de responsabilidades familiares. Menor cuantía del subsidio por pérdida de un trabajo a tiempo parcial. 4. Extinción del derecho al subsidio por renuncia voluntaria del trabajador. 5. Las prestaciones por desempleo tributan a partir de 1994 en el Impuesto sobre la renta, al tener consideración de rendimiento al trabajo.
Normativa Electoral sindical	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se sustituye la medición de la representatividad en un periodo de cómputo cerrado, por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo y la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas. Se elimina la proclamación global de resultados. 2. Sustitución del sistema de control y proclamación del cómputo de resultados electorales, a través de órganos tripartitos (Comisiones Provinciales y Comisión Nacional de Elecciones sindicales) por su registro administrativo (Oficina Pública de Registro). 3. Creación de un proceso arbitral para solucionar las discrepancias e impugnaciones que se presenten. El laudo del árbitro es recurrible ante la jurisdicción social.

Fuente: Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre *Medidas urgentes de fomento de la ocupación*, Ley 11/1994 de

19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden social. Elaboración propia.

Cabe aclarar que el concepto de “adaptabilidad” en la nueva terminología utilizada, puede considerarse, en realidad, como una adaptación semántica de las formulaciones anteriormente conocidas desde la década de los ochenta en el debate sobre la cuestión de la flexibilidad.

5. La reforma laboral de 1997: subvención a la contratación indefinida.

Tras la victoria electoral del Partido Popular, el nuevo gobierno no dudó en reanudar el incipiente diálogo social, por lo que, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. llamaban a abrir un debate y reflexión acerca de cómo la recuperación económica pudiera acompañarse de una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo para responder conjuntamente a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo. En tanto que el gobierno argumentaba que los cambios experimentados por el sistema económico y sus consecuencias sociales constituían, la razón para la modificación de la normativa laboral.

Así, a diferencia de las reformas anteriores, la de 1997, y esta es su principal característica, fue objeto de una concertación social entre las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y los sindicatos más representativos (UGT y CC.OO.) en el ámbito del Estado. Así, el 7 de abril de 1997, se aprobaron tres Acuerdos Interconfederales: el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE), el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (AICV).

La reforma de 1997, pretendía corregir la tendencia a la “precarización” del empleo que se acentuó considerablemente con la reforma de 1994. Para ello, en el **AIEE**, los interlocutores sociales tuvieron en cuenta las expectativas de los empresarios, las exigencias del sistema económico y de los trabajadores, con el objeto de favorecer la mejoría de la situación económica y la creación de buenos empleos.

Simultáneamente, se mostraba una mayor preocupación por los jóvenes en

formación cuya tasa de desempleo era del 42% de la población menor de 25 años, los desempleados de larga duración, los minusválidos, y, en general, los trabajadores precarios, para que pudieran incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ese momento.

España, se decía, se enfrentaba a los retos derivados de su pertenencia a la Unión Europea, de ahí que el **AIEE** buscaba articular una serie de medidas que contribuyeran simultáneamente al crecimiento y a mejorar la tasa de empleo con una mayor flexibilidad, al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

Con ello, la reforma propuesta por el AIEE, trataba de conservar en la medida de lo posible el viejo principio de estabilidad en el empleo y el fomento de la contratación indefinida. En este sentido, el RDL 8/1997 rectificó el excesivo favorecimiento legal de ciertas modalidades de contratación temporal que actuaron en detrimento de la contratación indefinida y estable, sobre todo el recurso a la contratación temporal como medida de fomento del empleo, hasta hacer de ella casi el único cause típico de acceso al empleo.

La nueva regulación amplía la “*flexibilidad de salida*”, haciendo menos gravosa la contratación indefinida facilitando el despido y abaratándola en una *modalidad contractual indefinida para el fomento del empleo*, suprimiendo definitivamente la contratación temporal.

Cuadro No. 7

El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

<p>Capítulo I: Contratación.</p>	<p>Contratos formativos.</p> <p>1. <i>Contrato de formación.</i> El contrato para la formación, <u>sustituye</u>, al anterior <i>contrato de aprendizaje</i>, se cifra legalmente en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un objetivo o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se apropia legalmente del régimen jurídico del contrato de aprendizaje, incorporando las siguientes modificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 (en el contrato de aprendizaje anterior, era a 25 años). En el caso de trabajadores minusválidos, no se aplicará este máximo de edad. • La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años (antes era de 3 años)
---	--

	<p>para el contrato de aprendizaje).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo dedicado a la formación teórica señala, novedosamente que, " dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo (igual que en el contrato de aprendizaje) o en su defecto (regla subsidiaria nueva) a la jornada máxima legal. La determinación del tiempo dedicado a esta formación, así como su distribución podrá realizarse ahora únicamente por convenio colectivo y no por contrato de trabajo (como en el contrato de aprendizaje, en defecto de convenio). • A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un <i>certificado</i> en que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida, y éste podrá solicitar a la administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad. • Sobre la continuación en la empresa del trabajador contratado para la formación, una vez terminado este contrato, el precepto se limita a mejorar la redacción del supuesto, prohibiéndose la concertación de un nuevo periodo de prueba, cuando el trabajador continuase en la empresa al término del contrato. • La retribución del trabajador contratado para la formación será fijada a través de convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado (en el contrato de aprendizaje, al 70%, al 80% o al 90% del SMI, durante, respectivamente, el primero, segundo o el tercer año de vigencia del contrato). El salario de los menores de 18 años contratados bajo esta modalidad, no podrá ser inferior al 85% del SMI correspondiente a su edad. • La protección social del trabajador contratado para la formación, comprenderá "como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones", las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad (en el contrato de aprendizaje, sólo las prestaciones económicas correspondientes a los periodos de descanso por maternidad) y las pensiones. Se tendrá derecho (al igual que en el contrato de aprendizaje) a la cobertura del Fondo de Garantía Social. Se completó la protección social de estos trabajadores corrigiéndose la concepción restrictiva que inspiraba la regulación anterior (desprovistos en el contrato de aprendizaje de las prestaciones económicas por incapacidad temporal por riesgos comunes), aunque, se sigue manteniendo la exclusión de la protección por desempleo. <p>Contrato de prácticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A través del convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este contrato. • Encomienda prioritariamente a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, y sólo en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior de la determinación de la duración del contrato dentro de los límites legales que se mantienen en idénticos valores; la duración no puede ser inferior a 6 meses y no mayor a 2 años. • Mejoró la redacción del supuesto de prohibición de concertación de un nuevo periodo de prueba en caso de encadenamiento temporal del contrato en prácticas con un contrato de trabajo ordinario, de modo que la duración de las prácticas se puede computar a efecto de antigüedad en la empresa. • La única novedad, es el reforzamiento del papel asignado a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal en la regulación de determinados aspectos de dicho régimen.
--	--

	<p>2. Contratación temporal causal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Contrato por Obra o servicio determinado.</i> La nueva redacción del precepto se propone evitar una utilización extensiva de esta modalidad de contratación, por lo que, se dice que podrá celebrarse este contrato para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio de duración incierta. • <i>Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción.</i> Por convenio colectivo de ámbito sectorial o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior (antes, simplemente por convenio colectivo sectorial, sin preferencia alguna a favor del ámbito estatal), podrá modificarse la duración máxima de los contratos (seis meses igual que antes) y el periodo durante el cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se pueden producir (dentro de un periodo de 12 meses), contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, también igual que antes. • Seguimiento de la contratación temporal causal. Transcurridos seis meses desde la entrada en vigor de las medidas deducidas del presente Acuerdo, la <i>Comisión de Seguimiento</i> del mismo estudiará la <i>evolución de los contratos eventuales y temporales</i> en general dentro del sistema general de contratación vigente. Si produjeran efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes, éstas propondrán al gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida una financiación adicional de las prestaciones por desempleo. • <i>Contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad.</i> Las partes firmantes del AIEE aceptan proponer al gobierno la <u>supresión</u> de esta modalidad contractual. Los contratos de lanzamiento de nueva actividad que se hubieran celebrado antes de entrar en vigor el R.D.L. 8/1997 continuarán transitoriamente en vigor rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se realizaron. <p>3. Trabajo a Tiempo parcial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabajo a tiempo parcial. Ambas partes manifiestan su acuerdo en la necesidad de equiparar a los trabajadores contratados a tiempo parcial cuya prestación de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes al resto de los trabajadores en cuanto al régimen general de prestaciones • A tal efecto se dirigirán al gobierno para que, por las vías adecuadas, se estudie la cobertura de la totalidad de las contingencias, mediante la aplicación de un tipo específico de cotización. • Las partes se comprometen a dirigirse al gobierno para que, previo los análisis correspondientes, se pongan en marcha las previsiones establecidas en la Disposición Adicional séptima de la Ley General de Seguridad Social, a efectos de determinar los periodos de carencia y cómputo de cotizaciones. • Ambas partes acuerdan someter al gobierno el estudio de la regulación actual de las prestaciones por Incapacidad temporal en los contratos de trabajo a tiempo parcial. • <i>Contrato de Trabajo fijo - discontinuo.</i> Esta es una modalidad de contrato a tiempo parcial en razón de su duración indefinida. Se prescribe así, en términos sustancialmente idénticos a los de la relación anterior, por tanto, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. <input type="checkbox"/> Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. <p>Contrato de relevo. Las partes entienden que la potencialización de esta modalidad contractual puede resultar especialmente útil en el marco de la negociación colectiva.</p>
<p>Capítulo II. Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo.</p>	<p>Se constituye una Comisión Paritaria con carácter mixto integrada por 6 miembros de cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo, con el fin de interpretar y aplicar lo pactado. Esta Comisión deberá velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones que ambas partes asumen como mutuas en el texto de acuerdo y en relación con diferentes propuestas que podrán ser dirigidas a la Administración Pública a fin de mejorar la eficacia del sistema de contratación laboral vigente.</p>

Fuente: "Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo". *La nueva Reforma laboral en España* 1. Textos Legales de las Medidas Urgentes y del Pacto Social. Ed. Diario Expansión y MTAS. 1998. Elaboración propia.

Pese a sus virtudes, la reforma de 1997 es una reforma *parcial* (que

modifica sólo algunos de los artículos del ET, sobre todo en lo referente a las modalidades de contratación laboral y de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas) y *coyuntural* (dado que las transformaciones institucionales que se efectuaron en materia de política de empleo, dispone una vigencia limitada de cuatro años).

El AIEE busca contribuir a fomentar la competitividad de las empresas, a mejorar el empleo y a reducir la temporalidad y la rotación del mismo, a la vez que mejora el actual marco de protección social del trabajo a tiempo parcial¹⁹.

Por otra parte, se reconoce el derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, antes inasequible a los aprendices. En este sentido, la disposición transitoria cuarta del RD Ley 8/1997 estableció un plazo de tres meses para que el gobierno hiciera efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores contratados para la formación²⁰.

Como se puede observar en el cuadro 7, con la reforma laboral de 1997, el contrato de aprendizaje, fue sustituido por el contrato para la formación y, la duración establecida por convenio colectivo podrá alcanzar como máximo tres años sin que pueda ser inferior a seis meses.

En el cuadro 8, podemos apreciar los incentivos para fomentar la contratación indefinida, destacando particularmente los de seguridad social y los beneficios fiscales.

Cuadro No.8

Fomento de la contratación indefinida.

¹⁹ Para una exposición más detallada sobre estos puntos, el lector puede consultar: Palomeque, López, Manuel Carlos. *La reforma laboral de 1997. Guía práctica para su aplicación*. España, 1997, pp. 23-24.

²⁰ Para más información al respecto, ver: Alarcón Caracuel, Manuel Ramón, et. al. *Las reformas laborales de 1997*. Pamplona, 1998, pp. 95-99.

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida; facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales.
Propuestas	<ul style="list-style-type: none"> La potenciación de las políticas activas de empleo. El establecimiento de un contrato para el fomento de la contratación indefinida, con las siguientes características:
Regulación	<p>Su regulación se establecerá con base en el artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y vendría a sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento de empleo.</p>
Vigencia	<ul style="list-style-type: none"> La vigencia de esta medida será de cuatro años, pudiendo las partes firmantes de este Acuerdo durante dicho periodo, a la vista de los resultados de esta medida, proponer su continuidad. Los contratos por tiempo indefinido objeto de las ayudas establecidas deberán celebrarse a tiempo completo y formalizarse por escrito en el modelo que se disponga por el Instituto Nacional de Empleo.
Trabajadores objeto de contratación	<ul style="list-style-type: none"> <i>Personas desempleadas.</i> <ul style="list-style-type: none"> Jóvenes de edad comprendida entre los 18 y hasta los 29 años de edad. Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo. Mayores de 45 años. Minusválidos. <i>Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal</i> (incluidos los formativos). Se tendrá en cuenta tanto los contratos vigentes como aquellos que pudieran suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. Transcurrido dicho plazo, la conversión de dichos contratos en definidos se articulará a través de la negociación colectiva.
Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <ul style="list-style-type: none"> Seguridad Social: <ul style="list-style-type: none"> Bonificación de 40% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada contrato indefinido realizado durante su periodo de vigencia. Bonificación de 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por las transformaciones de los contratos temporales y de duración determinada en indefinidos durante su periodo de vigencia Los contratos por tiempo indefinido con mujeres desempleadas de larga duración en las profesiones u oficios en las que éstas se hallen subrepresentadas, tendrán derecho a una bonificación del 60% durante los 24 meses siguientes a su contratación. En la contratación indefinida de desempleados mayores de 45 años tendrán una bonificación de 60% durante los dos primeros años del contrato y un 50% durante el resto de vigencia del mismo. Beneficios fiscales. <ul style="list-style-type: none"> No se computarán como personas asalariadas, durante los 24 meses siguientes a su contratación, los trabajadores desempleados contratados por las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica de forma indefinida, durante los 24 meses siguientes a la entrada en vigor de este RD-Ley 9/1997. La aplicación del punto anterior exigirá que el número de personas asalariadas al término de cada periodo impositivo, o al día del cese en el ejercicio de la actividad, si fuese anterior, sea superior al número de las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente RD-Ley.
Requisitos de los Beneficiarios	<p>Los beneficiarios de las ayudas deberán reunir los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones no prescritas graves o muy graves

Fuente: RD-Ley 8/1997 de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y RDL 9/1997, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Elaboración propia.

6. Resultados de las reformas del mercado de trabajo español, 1984-1998.

En este apartado nos daremos a la tarea de presentar los resultados, que en términos de su contribución a la generación de empleo, han arrojado estas reformas, para lo cual haremos una revisión de la información disponible en aras de ver si se ha generado un mayor número de empleos y, lo más importante, saber qué tipo de empleos se han creado a raíz de las diferentes modificaciones.

Por fortuna, para los fines de este trabajo, existen dos brillantes y minuciosos estudios, el primero es de J. Segura que llega hasta 1991 y el segundo es de A. García, que abarca de 1991 a 1993; de ahí que estos trabajos servirán de base para la realización de dicha tarea²¹, sobre todo en relación a la reforma de 1984; pero, para los años posteriores, hemos tenido que hacer un seguimiento similar al de ambos autores para actualizar la información. Para la reforma de 1997, los datos estadísticos disponibles son de la EPA y del INEM.

Siguiendo la línea de los trabajos mencionados anteriormente, procederemos a realizar dos tipos de análisis: a)El estudio de los porcentajes de trabajadores temporales en distintas desagregaciones, lo que nos dará un indicador de la temporalidad; b)El estudio de las características propiamente dichas de los trabajadores temporales y los indefinidos.

6.1 Evolución de la contratación temporal.

Como se puede, ver de los datos del cuadro 9, referido a este tipo de contratos, cabe destacar lo que constituye el aspecto más sugestivo: el volumen, es decir, se observa que hay una elevada participación de los contratos temporales en el total de los contratos y su incidencia en la población asalariada de España, rasgo, que dicho sea de paso, constituye una de las singularidades del mercado de trabajo español que le diferencia del resto de los países de la Comunidad Europea como veremos más adelante.

Si revisamos los datos del cuadro mencionado, vemos la evolución que

²¹ Nos referimos por supuesto a los excelentes trabajos de Julio Segura *sobre Análisis de la contratación temporal en España*. que publicó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, al de Agustín García Laso, *La contratación temporal en España. Un análisis de los programas de fomento del empleo en España y anotaciones sobre los proyectos de reforma del mercado de trabajo*. Departamento de Economía y Derecho del Trabajo. Universidad de Salamanca, España.

siguieron estos contratos temporales. Así, más de un tercio de los contratos firmados corresponde a medidas de fomento del empleo, aunque con variaciones en este periodo, acentuándose sobre todo entre 1986 y 1991. Igualmente, es evidente el predominio del contrato temporal que absorbió en promedio del periodo analizado el 42.5% de los Contratos de Fomento del Empleo entre 1985 y 1989 y, en 1990-1991, un poco más de la mitad.

En relación a la otra parte restante de los Contratos de Fomento del Empleo (CFE), es visible que su participación fue escasa; pero, destacan cosas como: el aumento de los contratos en prácticas y para la formación, sumando entre ambos más del 20% del total de los CFE; por otra parte, tenemos el indiscutible crecimiento de los contratos a tiempo parcial que, según los datos del cuadro 9, se incrementaron considerablemente a lo largo del periodo al pasar del 11.5% al 76.7%²²; y finalmente, es notoria la nula incidencia de la contratación indefinida a pesar de los incentivos económicos que se otorgaban para determinados grupos de la población, tal es el caso de los mayores de 45 años y de los jóvenes y, en 1992-1993, la conversión de contratos de duración determinada.

En este sentido, podemos decir que "esta significativa participación de los CFE ha derivado en la constatación de que la norma es la contratación a tiempo determinado y la excepción es la contratación indefinida..... del total de contratos firmados, como medida en todo el periodo, apenas el 5% son de duración indefinida"²³, como se puede observar en el cuadro 10.

Ahora bien, si consideramos los datos que ofrece la EPA vemos que ha habido un continuo crecimiento de la proporción de trabajadores asalariados con contrato temporal, y que actualmente supera el 33%, excediendo a la media de la UE que es de 11.8%. No obstante, hay que decir que se pueden observar dos subperiodos, uno que llega hasta el cuarto trimestre de 1989 en que el aumento

²² De hecho, a partir de 1993 se observan algunas particularidades poco comunes a los demás años, sobre todo la fuerte caída que registraron los contratos temporales que pasaron del 47.1% en 1992 al 36.1 en 1993 y que siguieron cayendo en los años posteriores y, el crecimiento simultáneo que tuvieron los contratos a tiempo parcial que en 1993 eran el 42% de los CFE; a la vez que el contrato en prácticas empezó a descender más desde 1994, lo mismo que el de formación, que en 1994 quedó derogado.

²³ García Laso, Agustín. *La contratación temporal en España*. Departamento de Economía y Derecho del trabajo. Universidad de Salamanca. 1993, p. 8.

de la tasa de temporalidad es muy acelerada, y otro a partir de esa fecha en que el crecimiento es más moderado, para luego volver a subir en 1994.

Por otro lado, si consideramos los datos del cuadro 11, tenemos el conjunto de los contratos temporales registrados entre 1984 y 1989, donde se observa en forma evidente el auge del número de contratos temporales realizados en España desde 1984. De esta información se desprenden varias cosas. La primera es que entre 1984 y 1985, mientras el número de contratos temporales con causa apenas varía, el de temporales sin causa, y en particular, los de prácticas y para la formación, aumentaron en forma espectacular. Al respecto, nos dice Segura que "cabe concluir que las modalidades de formación y prácticas constituyen formas de abaratar la contratación del trabajo adolescente, en el primer caso y juvenil cualificado en el segundo"²⁴. La segunda es que desde 1985, los contratos temporales sin causa (o de fomento del empleo) han aumentado en forma progresiva en el volumen total de la contratación temporal. Lo mismo ha ocurrido con los contratos en prácticas, para la formación, con los eventuales por necesidades del mercado y por obra o servicio, en tanto que han perdido peso relativo los de interinidad. Por su parte, los contratos por lanzamiento de nueva actividad representaban una proporción mínima de la contratación temporal. En este sentido, el Informe sobre la contratación temporal en España dice que este contrato se ha utilizado escasamente, pese a la ventaja para la empresa de no generar derecho a indemnización, debido a que los incentivos que incorporan son insuficientes. Por lo que "en la medida en que el propio concepto de lanzamiento de nueva actividad es muy ambiguo y la utilización de este contrato puede dar lugar a interpretaciones complicadas, la Comisión recomienda que se elimine el contrato ordinario por lanzamiento de nueva actividad"²⁵.

²⁴ Segura, Julio, Durán, F., Toharia, L. y Bentolila, S. *Análisis de la contratación temporal en España*. p. 103.

²⁵ *Ibidem*. p. 105.

Cuadro No. 9
Contratos de Fomento del Empleo.

Años	Duración Indefinida (% s/ F.E.)					Duración determinada (% s/ F.E.)					Parcial
	Mayores de 45	Minusválidos	Jóvenes	Conv.Cont	Mujeres	Temporal	Relevo	Prácticas	Formación	Sustitución	%s/FE
1985	0.6	0.2	-	-	-	40.9	0.2	4.9	10.7	0.1	11.5
1986	0.3	0.3	-	-	-	38.6	0.1	6.2	11.6	0.1	12.7
1987	0.2	0.2	-	-	-	40.1	0	7.7	13.1	0	13.3
1988	0.6	0.2	-	-	-	44.2	0.1	8.8	13.5	0	14.8
1989	0.5	0.1	-	-	-	48.7	0.1	9.8	14.7	0	15.6
1990	0.4	0.2	-	-	-	50.7	0.1	9.2	13.1	0	17.7
1991	0.3	0.2	-	-	-	50.6	0.1	8.3	11.6	0	20.8
1992	0.3	0.2	0.1	1.1	0	47.1	0.1	6.0	7.5	0.1	29.6
1993	0.3	0.4	1.2	2.0	0	36.1	0.1	3.7	3.6	0	42.1
1994*	0.4	0.5	0.1	1.3	0	16.0	0	3.0	-	0.1	56.1
1995	0.4	0.6	0.1	0.1	0	3.2	0	3.1	-	0.1	70.8
1996	0.3	0.2	0.1	0.1	0	2.2	0	3.6	-	-	76.7

Fuente: García Laso, Agustín. *La contratación temporal en España*. Se agregaron los datos de 1994 a 1996, con información del BEL, varios años.

* A partir de enero de 1994 se derogó el contrato para la formación

Cuadro No. 10
Participación contratos duración determinada.

Años	%s/Contratos Fomento Empleo			%s/Total Contratos	
	Indefinidos	Determinada	Parcial	Indefinidos	Determinada
1985	6.1	56.1	11.5	8.7	88.3
1986	8.4	56.5	12.7	9.0	84.2
1987	7.9	61.1	13.3	8.4	84.7
1988	5.4	66.6	14.8	6.8	85.6
1989	0.6	73.3	15.6	2.9	87.3
1990	0.5	73.1	17.7	5.1	86.1
1991	0.5	70.7	20.8	5.1	84.1
1992	1.8	60.8	29.6	5.5	81.5
1993	2.9	43.6	42.1	4.8	79.6
1994	2.5	70.8	56.1	3.5	94.2
1995	2.1	7.3	31.7	3.7	93.5

Fuente: García Laso, A. *Op.cit.* Se agregaron los datos para 1994 y 1995 con información del *Boletín de Estadísticas Laborales*.

Cuadro No. 11
Evolución de los contratos temporales registrados en el INEM, 1984-1989.

	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Cifras absolutas						
Temporales sin causa	235 668	432 175	536 594	666 577	862 400	1 100 371
En prácticas	14 002	51 766	86 676	128 187	170 226	222 437
Para la formación	27 410	112 736	161 121	218 229	263 606	331 558
Obra o servicio	-	798 808	953 671	1 048 470	1 163 245	1 276 117
Eventual necesidades Mdo.	-	501 671	661 812	853 770	1 053 019	1 209 734
Interinidad	-	143 124	148 511	173 555	195 063	223 335
Nueva actividad	-	26 437	31 325	33 334	42 419	52 344
Total temporales con causa	1 459 891	1 470 040	1 795 319	2 109 129	2 453 746	2 761 530
TOTAL	1 736 671	2 066 717	2 579 710	3 122 122	3 749 978	4 415 896

Fuente: Segura, Julio. *Análisis de la contratación temporal en España*. p. 93.

Si hacemos un análisis desagregado por edades, tendríamos los datos siguientes: primero, si bien es cierto que aumentó la temporalidad en todos los grupos, resulta interesante ver qué sucede si desagregamos por edad los distintos grupos; así, es indiscutible que estamos en presencia de un fenómeno que afecta principalmente a los jóvenes, para percatarse de esto, basta con ver las cifras del

cuadro 12. Así, de los menores de 20 años, en 1993 casi el 85% tenían contrato temporal, en tanto que casi el 74% de los menores de veinticinco años tenían este tipo de convenio.

Como se puede apreciar, en el caso de los menores de veinte años, pasó de representar el 48.2% en 1987 al 84.9% en 1993 y para el caso de los menores de veinticinco años, pasó de 36.2% al 73.3%. Segundo, para el resto de los datos, se observa que a mayor edad, menos posibilidades se tienen de verse contratados por este tipo de convenios.

Cuadro No. 12
Temporalidad por grupos de edad.

	1987	1988	1989	1990	1993
Total	15.6	22.4	26.6	29.8	32.0
16-19	48.2	65.1	74.0	77.9	84.9
20-24	31.6	48.9	55.1	61.7	69.7
<25	36.2	53.4	60.3	66.0	73.3
25-29	18.8	27.5	34.3	39.6	46.6
30-39	10.8	14.9	18.2	21.2	25.0
40-49	9.2	12.3	15.3	16.3	17.2
50-59	7.8	10.9	11.4	13.4	14.0
>60	6.3	7.2	8.5	8.8	12.2

Fuente: García Laso, Agustín. *Op. Cit.*

Una tercera cuestión es que la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres y sobre todo en el sector privado. Así, si consideramos estas dos características se puede ver que las mujeres del sector privado con contrato temporal pasaron de 21.8% a 40.5% de 1987 a 1990, en tanto que para 1993, esta cifra llegó al 44%. En el caso de los varones, del sector público, esta cifra es sólo del 11.4% en 1990, mientras que en 1987 era de 7.3%, según se puede apreciar en el cuadro 13.

Por otra parte, los datos disponibles indican que la temporalidad afecta más a las personas que poseen menos estudios y en general, a los menos cualificados que a los que tienen niveles de estudios superiores. Así por ejemplo, en 1987 afectaba al 20.6% de las personas sin estudios y en 1990 al 32.9%; afectando en los mismos años al 20.4% y al 41.0% de los que tenían Bachiller Elemental, en tanto que sólo afectaba al 9.4% y al 17.3% de las personas que tenían

Universidad Superior en los mismos años de referencia.

Cuadro No. 13
**Porcentaje de asalariados con contrato temporal por sexo
 y pertenencia al sector privado o público**

	1987	1988	1989	1990
Varones				
Sector privado	16.4	23.5	28.3	31.9
Sector público	7.3	8.6	9.5	11.4
TOTAL	14.4	20.5	24.5	27.8
Mujeres				
Sector privado	21.8	31.3	36.9	40.5
Sector público	9.2	14.5	16.2	18.0
TOTAL	18.4	26.8	31.2	34.2
Ambos sexos				
Sector privado	17.8	25.7	30.8	34.4
Sector público	7.9	10.7	12.0	14.0
TOTAL	15.6	22.4	26.0	29.8

Fuente: *Análisis de la contratación temporal en España*. p. 74.

Si consideramos los datos que vienen en el cuadro 14, podemos ver que en 1993 solamente el 3.4% de los menores de 25 años que estaban contratados en forma temporal, tenían un contrato de aprendizaje o para la formación; en tanto que para 1996 esta cifra se elevó al 8.8%: estos datos resultan sugestivos si tomamos en cuenta la finalidad con la que fueron creadas estas modalidades de contratación. Asimismo, podemos percatarnos de que estos dos tipos de contrato representaban el 7.2% para los menores de 20 años en 1993, porcentaje que aumentó a 15.6% en 1996, para quienes tenían estos contratos temporales trabajando en el sector privado.

Si hacemos un análisis por sectores, se pone de manifiesto que la temporalidad se centra en la agricultura y en la construcción, sectores donde, además, se observa que en 1993 más de la mitad de los asalariados tenían un empleo temporal, mientras en 1987 solo era poco más de un tercio. Igualmente significativo es el número de personas con este tipo de contratos en el sector del comercio y la hostelería, que pasó del 18.3% en 1987 al 41.1% en 1993, duplicándose, de hecho, las cifras registradas de acuerdo con los

Cuadro No. 14
Análisis de la temporalidad.

	%s/Asalariados				%s/Temporales											
	Indefinido		Temporal		Aprendizaje /Formación		Temporada		Prueba		Ausencia		Obra o servicio		Otros	
	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996	1993	1996
Total	68.0	65.8	32.0	34.0	1.7	3.8	7.1	8.6	0.7	0.8	2.3	3.8	10.2	19.7	77.9	63.3
16-19	15.1	12.8	84.9	87.0	8.6	17.4	5.5	10.7	1.4	3.1	0.7	0.3	4.4	11.0	79.3	57.3
20-24	30.3	27.4	69.7	72.5	1.5	6.2	5.7	8.8	0.5	0.7	1.3	1.9	6.6	14.0	84.3	68.3
<25	26.7	24.5	73.3	75.4	3.4	8.8	5.6	9.2	0.7	1.2	1.1	1.5	6.0	13.3	82.9	65.8
25-29	53.4	48.7	46.6	51.3	1.6	3.3	6.3	6.9	0.8	0.7	3.8	4.1	8.6	16.9	78.8	68.3
30-39	75.0	48.7	46.6	51.3	1.6	3.3	6.3	6.9	0.8	0.5	3.3	6.7	12.7	23.3	75.1	60.0
40-49	82.8	80.8	17.2	19.1	-	0.1	9.6	8.3	0.4	0.6	2.1	4.0	16.6	28.1	71.3	58.7
50-59	88.8	84.8	12.2	15.0	-	0.1	12.9	10.9	-	0.2	0.5	2.4	16.9	30.5	69.7	55.8
>60	86.0	88.2	14.0	11.6	-	-	10.8	12.0	-	0.2	0.5	2.4	16.9	30.5	69.7	55.8
Sector Privado																
Total	62.4	60.1	37.6	39.8	1.7	3.4	7.1	9.0	0.7	0.8	2.3	1.2	10.2	20.7	79.4	64.8
16-19	15.0	13.0	85.0	87.0	7.2	15.6	5.7	11.1	1.5	3.3	0.5	0.3	4.6	11.3	80.6	57.9
20-24	28.7	26.6	71.3	73.3	1.1	5.8	5.9	8.8	0.5	0.7	0.8	1.0	6.6	14.2	85.4	69.4
<25	25.3	23.8	74.7	76.0	2.7	8.1	5.8	9.3	0.8	1.3	0.5	0.9	6.0	13.6	84.1	66.8
25-29	50.1	46.3	49.9	53.7	1.0	2.3	6.8	7.2	0.9	0.7	0.8	1.2	8.9	17.6	81.5	70.8
30-39	69.6	66.6	30.4	33.2	0.2	0.6	8.1	9.4	0.7	0.5	0.6	1.9	13.5	25.4	76.9	62.1
40-49	78.8	75.3	21.2	24.7	-	0	10.2	8.8	0.5	0.7	0.4	1.1	17.2	29.9	71.7	59.4
50-59	82.7	81.1	17.3	18.8	-	0.1	11.4	10.9	-	0.3	0.8	0.9	17.9	32.0	69.9	32.0
>60	85.3	85.8	14.7	14.1	-	-	13.5	13.4	-	-	0	0.9	18.0	22.1	68.5	63.6

Fuente: La contratación temporal en España y EPA, Resultados Detallados, 1996, INE.

datos que nos proporciona el cuadro 15.

Cuadro 15
Indice de temporalidad por sectores.

	1987	1988	1989	1990	1993
TOTAL	15.6	22.4	26.6	29.8	32.0
Agricultura/pesca	39.4	47.2	49.6	50.6	56.9
Extractivas	8.0	13.4	17.9	21.1	21.5
Manufactureras	15.3	23.6	27.4	29.7	22.8
Energía y Agua	4.4	7.0	8.1	9.4	8.1
Construcción	29.5	42.3	49.4	54.1	57.7
Comercio y Hostelería	18.3	25.6	31.7	35.8	41.1
Transporte y Comunic.	7.8	10.8	15.9	18.9	19.7
Finanzas y Servicios	8.5	12.4	19.3	25.2	21.6
Otros servicios	11.7	17.4	19.4	22.0	17.6

Fuente: Informe sobre las modalidades de contratación y La contratación temporal en España.

Cuadro No. 16
Temporalidad por duración del contrato.

	Primer Trimestre 1993				III Trimestre 1996			
	<1 año	1-2 años	2-3 años	3 o más	<1 año	1-2 años	2-3 años	3 o más
Total	61.8	24.4	3.5	10.2	62.9	25.0	3.7	8.3
16-19	71.2	20.2	3.2	5.5	78.5	15.5	2.8	3.2
20-24	63.8	26.1	3.0	7.1	69.9	22.3	3.0	4.7
<25	65.8	24.5	3.1	6.6				
25-29	60.0	25.3	3.4	11.1	60.0	27.7	3.6	8.7
30-39	59.6	24.3	3.8	12.2	59.6	25.4	4.3	10.5
40-49	59.2	25.1	4.4	11.3	58.1	26.8	4.2	10.7
50-59	59.9	19.8	3.7	16.6	52.5	29.9	5.1	12.4
>60	52.3	24.1	2.9	21.0	49.8	30.8	2.3	17.2
Sector Privado								
Total	62.3	24.8	3.3	9.5	64.3	25.1	3.4	9.0
16-19	71.9	20.7	2.8	4.5	79.2	15.9	2.2	2.7
20-24	63.8	26.6	2.8	6.8	70.4	22.7	2.1	4.7
<25	66.6	24.9	2.8	6.2				
25-29	60.9	25.7	3.2	10.0	62.1	27.0	3.5	7.2
30-39	60.4	24.7	3.5	11.4	61.8	25.7	4.2	8.2
40-49	59.5	25.5	4.5	10.6	58.4	28.0	4.5	9.0
50-59	59.4	20.3	3.6	16.7	60.0	31.1	4.9	12.0
>60	51.6	23.0	2.9	22.7	47.9	34.2	2.2	15.9

Fuente: La contratación temporal en España y EPA, Resultados Detallados, INE, 1996.

Por otro lado, si consideramos los contratos temporales por su duración, tenemos que en 1993 (de acuerdo con los datos del cuadro 16) la mayoría de estos son por menos de un año y le seguían los de duración de dos años. Esta tendencia se mantenía en 1996. Este dato, es sin duda, interesante, en virtud de que en el Informe sobre las modalidades de contratación, se decía que se

recomendaba que la duración del contrato temporal fuera de dos años; esto es así, porque de acuerdo con el estudio que realizó la Comisión se confirmó que la duración media de estos contratos se había mantenido bastante estable, ligeramente por encima del año y medio.

En el caso de los contratos temporales de fomento del empleo, la duración media era alrededor de año y medio, en tanto que en el caso de los contratos de prácticas y para la formación era de 15 y 18 meses en el primer trimestre de 1986, mientras que para el cuarto trimestre de 1987 era de 19.7, 16.8 y 14.5 meses, respectivamente; observándose que tanto para los contratos temporales como de prácticas, la duración total aumentaba ligeramente, a la vez que en los de formación se observaba una clara disminución.

Tanto en 1993 como en 1996, más del 60% de los contratos temporales tenían una duración menor de un año incluso, en algunos sectores como agricultura, industria extractiva, comercio y hostelería y transportes y comunicaciones rebasaba el 60% y más del 20% lo era por menos de dos años; esta tendencia se mantenía en 1996, y por sectores nuevamente se centra en agricultura y pesca seguida de comercio, como lo ponen de manifiesto los datos del cuadro 17.

Cuadro No.17
Temporalidad por sectores.

	Menos de 1 año		1-2 años		2-3 años		Más de 3	
	I/1993	III/1996	I/1993	III/1996	I/1993	III/1996	I/1993	III/1996
Total	61.8	62.9	24.4	24.9	3.5	3.7	10.3	8.3
Agricultura/pesca	81.9	69.7	9.6	9.9	0.8	2.0	5.2	1.9
Extractivas	62.6	61.2	28.1	30.2	-	3.5	9.3	5.7
Manufactureras	63.2	67.0	24.5	24.5	3.5	3.0	8.8	5.3
Energía y agua	42.6	58.8	37.7	22.8	8.2	5.2	14.7	13.1
Construcción	59.6	56.0	23.9	28.3	5.0	6.5	11.4	9.1
Comercio	64.9	69.6	25.5	25.2	2.5	1.9	7.2	5.2
Transporte y com.	63.9	64.1	25.6	25.9	1.9	2.7	8.7	7.2
Finanzas y serv.	55.2	55.6	26.1	29.5	4.8	4.0	13.6	11.1
Otros servicios	65.8	60.9	22.2	25.8	2.6	2.6	10.4	10.8

Fuente: EPA Resultados Detallados, 1993 y 1996.

Finalmente, si tomamos en cuenta los motivos por los que el contrato era temporal, los datos de 1993 y de 1996 del cuadro 18 nos indican, que en el primer

año, el 86.5% de los trabajadores asalariados que tenían un contrato de este tipo, lo tenían porque no encontraban empleo permanente, en tanto que sólo el 0.4% decía que era porque no quería tener un empleo permanente; en cambio para 1996, el 89.4% lo tenía porque no encontraba empleo permanente, de los cuales, el 90.2% eran mujeres y el 88.9% eran varones, y sólo el 0.7% no quería un empleo permanente, lo que confirma la tendencia antes mencionada de que la mayor parte de los contratos de tipo temporal, lo tienen las mujeres y de que este tipo de contrato tenía mayor peso en España que los de tipo indefinido.

Cuadro No. 18
Motivos por los que la relación es temporal.

	No encontrar empleo permanente %			No querer empleo Permanente %			Otros %			Desconoce %		
	1993	1996	1997	1993	1996	1997	1993	1996	1997	1993	1996	1997
Total	86.5	89.4	90.7	0.4	0.7	0.4	8.7	8.4	7.5	4.4	1.5	1.4
Varones	86.3	88.9	90.7	0.4	0.7	0.2	8.6	8.8	7.5	4.7	1.6	1.3
Mujeres	86.8	90.2	90.8	0.4	0.6	0.4	8.8	7.8	7.5	4.0	1.4	1.4
Ind. Extractiva	93.5	93.0	90.6	0	1.4	-	2.9	5.6	8.0	2.9	-	-
Ind. Manufact.	88.9	92.0	92.0	0.2	0.7	0.1	6.3	6.4	4.2	4.6	0.9	0.9
Construcción	84.7	88.4	94.7	0.3	0.5	0.7	9.9	9.2	8.0	5.1	0.9	1.9
Host.y Com.	86.7	88.0	89.8	0.5	1.1	0.6	7.0	8.7	0.6	5.8	2.1	1.7

Fuente: La contratación temporal en España y EPA. Resultados Detallados, 1996 y 1997. INE.

Respecto a las Comunidades Autónomas (CC.AA.), se observa que la mayor propensión a la temporalidad se da en las regiones del este y sur de la península, es decir, en la Comunidad Valenciana, Murcia, Andalucía y Extremadura; y en las Islas Canarias.

Esta situación se explica en gran medida por la estructura productiva de estas regiones en las que la agricultura y el turismo (y su relación con la construcción y la hostelería) tienen un carácter predominante. No obstante, también hay que decir que hay una progresiva tendencia a la homogeneización de las tasas de temporalidad. En este sentido, los datos del cuadro 19 nos muestran que entre 1987 y 1990 la dispersión entre las CC.AA. tendieron a reducirse cada

vez más, con la excepción de Madrid, cuyas tasas de temporalidad son más bajas debido al gran peso que tiene la Administración Pública; así, en 1987 la variación era muy amplia, de modo que iba del 9.6% en Galicia al 27.3% en Murcia, mientras que en 1990 el mínimo lo registraba el País Vasco con el 23.8%, en tanto que en Murcia seguía registrando la tasa más elevada con el 44.9%.

Cuadro No. 19
Tasas de temporalidad por Comunidades Autónomas

Comunidades Autónomas	1987	1988	1989	1990
Andalucía	21.5	32.2	33.6	36.8
Aragón	16.6	21.1	27.0	24.9
Asturias	10.3	17.9	23.2	23.9
Baleares	15.5	20.3	26.4	30.3
Canarias	25.2	29.8	31.7	36.7
Cantabria	12.9	12.7	21.0	24.6
Castilla- La mancha	14.4	26.5	34.3	37.1
Castilla y león	14.6	22.9	28.4	30.0
Cataluña	17.0	22.6	30.3	36.1
Comunidad Valenciana	21.0	27.8	30.3	36.1
Extremadura	26.9	27.2	31.6	37.5
Galicia	9.6	15.9	24.8	26.4
Madrid	5.4	8.6	14.0	15.7
Murcia	27.3	34.4	40.8	44.9
Navarra	13.6	26.2	30.2	27.3
País Vasco	10.1	19.0	25.1	23.8
La Rioja	26.5	24.9	27.6	28.9
Ceuta y Melilla	-	20.8	21.5	23.9

Fuente: *Análisis de la contratación temporal en España.*

Cabe mencionar que, La Rioja es la única Comunidad Autónoma que presenta un comportamiento atípico, por lo que su tasa de temporalidad se mantiene prácticamente constante a lo largo del periodo analizado.

Si revisamos las cifras de paro por Comunidades Autónomas que nos proporciona el cuadro 20, tenemos los datos siguientes: en todos los años (excepto en 1989 y 1991 en que Ceuta y Melilla tienen la tasa de paro más alta) Andalucía registró las mayores tasas del periodo, así, registró 20.5% en 1981, alcanzando sus máximos en 1993 y 1995 con 33.0% y 33.9%, respectivamente, quedando en 29.5% en 1998; le siguen Extremadura que registró el 16.4% en 1981, llegando al máximo en 1995 con el 30.6%, reduciéndose luego en 1998 hasta quedarse en 29.0%; le siguen el País Vasco con 16.2% en 1981 elevándose al 29.3% en 1993, quedando en 17.2% en 1998 y después Canarias que pasó del 15.6% en 1981, incrementándose hasta llegar al 28.4% en 1993 para reducirse

luego al 18.8% en 1998.

Cuadro 20
Tasa de paro por Comunidades Autónomas.
(Porcentaje de la Población Activa)

Comunidades Autónomas	1981	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1998
Andalucía	20.5	22.5	29.6	30.8	27.0	25.8	33.0	33.9	31.8	29.5
Aragón	11.8	13.7	17.6	14.0	12.1	9.9	16.6	15.9	14.0	11.4
Asturias	11.7	13.6	18.4	20.3	17.8	15.9	20.6	20.2	21.3	19.1
Baleares	9.8	13.9	13.9	14.2	10.7	9.9	17.6	14.3	11.8	11.1
Canarias	15.6	19.0	25.7	24.2	21.5	24.5	28.4	23.8	19.8	18.8
Cantabria	10.1	12.6	15.5	18.9	17.8	16.0	19.7	22.3	20.9	18.3
Castilla - La Mancha	14.0	14.3	16.6	15.5	14.1	13.0	15.5	20.2	18.6	17.1
Castilla y León	10.3	13.5	18.1	17.2	16.7	14.9	20.2	20.5	19.4	18.0
Cataluña	15.3	21.3	22.7	20.7	14.3	12.2	19.4	19.9	17.1	14.4
Comunidad Valenciana	13.4	17.4	20.8	19.0	15.4	15.7	23.7	22.4	20.3	16.8
Extremadura	16.4	16.3	27.3	26.7	26.4	23.8	29.9	30.6	29.2	29.0
Galicia	5.9	9.7	12.8	12.7	12.1	12.2	18.0	17.6	18.4	17.3
Madrid	15.2	17.5	22.1	17.1	13.3	12.2	18.0	20.9	18.4	16.9
Murcia	12.7	16.5	20.1	19.4	16.2	18.1	24.9	23.7	19.5	17.4
Navarra	13.0	15.7	18.9	16.3	12.8	10.6	13.9	12.9	10.0	10.0
País Vasco	16.2	20.0	23.6	23.2	19.6	18.5	23.9	23.0	19.1	17.2
La Rioja	7.5	11.0	17.3	13.6	10.1	9.6	14.5	16.1	11.5	11.2
Ceuta y Melilla	-	-	-	-	30.7	30.3	24.5	30.3	27.2	24.8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia.

La Comisión que elaboró el Informe sobre la contratación temporal en España, afirmaba que la modificación global del marco legal de las relaciones laborales en España se produjo con la aprobación del ET de 1980, que, a su vez, fue completado y modificado en forma sustancial en algunos aspectos relevantes, relativos al desarrollo y aparición de determinadas formas de contratación en la amplia reforma de 1984.

Es así que, respecto al grado de flexibilidad del mercado de trabajo, el Informe enfatiza algunos puntos; entre ellos, reconoce en forma reiterada la flexibilidad existente en el mercado de trabajo español, de manera que, aunque se admite la preferencia por la contratación indefinida, se acepta con bastante amplitud posibilidades de contratación de duración determinada, justificadas por la actividad de la empresa, lo que le lleva a concluir que, de hecho, la regulación es bastante flexible. De ahí que la mencionada reforma del ET de 1984 supone una admisión muy amplia de la contratación temporal en el sistema de relaciones laborales español, permitiendo, en consecuencia, un abanico de modalidades de

contratación bastante flexible; situación que condujo a que España se sitúe en una posición intermedia entre los países de la Comunidad Europea.

El Informe acepta que no es posible modificar el volumen de empleo total que es capaz de generar una economía a mediano y largo plazo mediante el cambio de las modalidades de contratación, aunque sí alterando los costes del despido, si bien el efecto de tal modificación no está muy claro. Asimismo, el Informe habla de que una mayor flexibilidad en las condiciones de contratación, modifica teóricamente el ajuste del empleo al producto interior de la economía española; por lo que se dice que una parte importante del empleo generado en el periodo 1986-1990 por la economía española se debió a la mayor flexibilidad de las modalidades de contratación. Por lo tanto, el corolario es que la reducción sensible de la flexibilidad en las actuales condiciones sólo tendrá efectos negativos, al tiempo que hará que se retrase la recuperación.

No obstante, a pesar de la convicción de las bondades de la flexibilidad en las modalidades de contratación y, en general, en el mercado de trabajo, siempre que existan adecuados niveles de protección, el análisis de las catorce modalidades de contratación, detectó una serie de "disfuncionalidades jurídicas y económicas". Así, desde una perspectiva económica, destaca la existencia de objetivos dispersos y parcialmente contradictorios, con mecanismos incentivadores insuficientes o inadecuados, entre los que podemos mencionar los siguientes:

a) Aunque está a favor de mantener el contrato temporal de fomento del empleo (CTFE), considera que, dado que se trata de un contrato que rompe el principio de causalidad, debería limitarse en la medida de lo posible.

Dado que no se justifica el plazo máximo de duración de tres años porque ese sea el plazo necesario para que la empresa valore la adecuación del trabajador al puesto de trabajo, y que, además, los datos confirman, como ya lo mencionamos anteriormente, que la duración media de estos contratos ha permanecido estable, ligeramente por arriba del año y medio, la comisión propone que la duración máxima del CTFE sea de dos años, lo cual quiere decir que en todas las modalidades de contratación el promedio de duración se mantiene no

sólo por debajo del mínimo legal, sino por debajo de dos años.

b)Respecto al contrato por lanzamiento de nueva actividad, y dado que no se había utilizado mucho, a pesar de tener un coste nulo de despido para la empresa, se proponía la supresión del mismo.

c)Sobre los contratos de fomento del empleo y en particular el contrato de formación y al de prácticas, se considera incoherente con el objetivo que debe perseguir este contrato la bonificación de las cuotas de Seguridad Social, en virtud de que el objetivo es mejorar la cualificación del trabajador y no abaratar el trabajo juvenil. En consecuencia, se propone fijar unos porcentajes máximo y mínimo de su salario en términos del que perciben trabajadores de igual categoría, pero con contrato por tiempo indefinido.

d)Por lo que se refiere a los contratos para minusválidos y desempleados mayores de 45 años, sostiene que introducen discriminaciones positivas, por lo que propone que dichas medidas de discriminación positiva de determinados colectivos se articulen a través de programas específicos de política económica y no de modalidades de contratación.

e)Sobre el encadenamiento de los contratos temporales, se afirma que la utilización encadenada de distintas modalidades de contratación temporal originó que se mantuviera a un mismo trabajador de manera temporal en la misma empresa durante varios años en el mismo puesto de trabajo, por lo que propone la prohibición explícita de encadenamiento de estos contratos.

Todo lo anterior explica que en el mismo Informe se reconozca que la mayor flexibilidad del mercado de trabajo, "presenta el riesgo de dos tipos de coste sociales: la individualización de las relaciones laborales con la consiguiente mayor indefensión relativa; y la consolidación de una división interna de la fuerza de trabajo, una que cuenta con empleo estable, con garantías e instrumentos de defensa de sus intereses, y otra temporal que tiene que alternar periodos de ocupación y desempleo (trabajo precario).

De lo expuesto hasta aquí, se concluye que cualquier modificación del marco legal de la contratación debe hacerse por amplio consenso de las partes implicadas, puesto que sólo de esa forma su credibilidad y aceptación será

satisfactorio y serán más firmes sus expectativas de eficacia. Este consenso deberá considerar el marco regulador en su conjunto y no de cada tipo de contrato por separado, lo cual le daría una mayor coherencia interna, elemento éste que, sin duda, es la mayor debilidad del marco contractual emanado de la reforma del ET de 1984.

6.2 Análisis de la Temporalidad.

6.2. 1 Efectos de la temporalidad.

En general, en los estudios sobre la rigidez de los mercados de trabajo, ésta se ha venido definiendo tanto respecto de la cantidad de trabajo contratado, como de los precios (salario recibido): en relación al primero, la flexibilidad permitiría un ajuste del empleo a la demanda de trabajo; respecto al segundo, sería la falta de sensibilidad de los salarios a las variaciones en la tasa de paro. La OCDE ha subrayado varias razones que justifican ampliamente la utilización del empleo temporal.

Por el lado de las empresas, afirma que éstas pueden utilizarlo para seleccionar a los trabajadores antes de contratarlos de manera permanente; o bien, en casos en que la demanda es incierta, para adaptar el número de trabajadores a las necesidades de la producción. Desde la perspectiva de los trabajadores, les permite adaptar las exigencias a sus necesidades personales, ya sea familiares o de estudios.

En todo caso, se reconoce que hay una reducción de costes al contratar a este tipo de trabajadores, en virtud de que no da derecho a las llamadas ventajas sociales y el despido es automático, sin apenas exigir una indemnización; por lo que "también puede aumentar la dualidad del mercado de trabajo; sin embargo, apenas existe información sobre esta cuestión"²⁶.

6.3 Flexibilidad de Entrada, Contrato Temporal de Fomento del Empleo.

Ahora bien, para el caso de España, si analizamos el número de contratos

²⁶ García Laso, Agustín. *La contratación temporal en España*, p. 13.

registrados en el INEM durante el periodo 1985-1994 (cuadro 21), encontraremos algunos datos que resultan interesantes. En primer lugar, vale la pena destacar el comportamiento cíclico del empleo, así, el número de contratos registrados aumentó en forma sustancial en los años de expansión que corresponden a la segunda mitad de la década de los ochenta, apenas varió en el bienio 1990-1991 y se redujo entre 1992 y 1993. Con la recuperación de la actividad económica que se registró en 1994, el número de contratos creció en alrededor del 30%, cifra superior al de los años de más fuerte expansión.

En segundo lugar, podemos decir que la reducción del número de contratos registrados entre 1991 y 1993 obedeció en gran parte, a la disminución de los Contratos de Fomento del Empleo de duración determinada, ya que entre esos años se suscribieron casi un millón de contratos menos de este tipo. En 1994, no se modificó la tendencia registrada en tales contratos, que siguieron disminuyendo aunque a un ritmo menor al de los dos años anteriores.

En tercer lugar, los contratos ordinarios de duración determinada tuvieron una evolución opuesta a los anteriores. De esta manera, vemos que en el periodo 1991-1993 continuaron su crecimiento, mostrando tasas ligeramente negativas en 1993. En 1994 fueron los primeros responsables del aumento total de las contrataciones, con un crecimiento del 43.3%. Hay que destacar también que, dentro de las diversas modalidades de contratación, resalta el crecimiento constante de la de tiempo parcial que, de hecho, duplicó su peso en las contrataciones de 1991 a 1994.

Si hacemos ahora un análisis más desagregado, es posible ver la evolución que han tenido las modalidades de contratación de mayor relevancia en términos cuantitativos en los contratos temporales registrados en el INEM, lo cual nos permitiría revisar si la reforma pudo influir en la utilización de estos contratos.

Cabe mencionar que en 1985 tras el primer año de la reforma de las modalidades de contratación, los contratos registrados como de fomento de empleo registraron un incremento de más de 500 mil con respecto a los que se registraron en 1984: posteriormente y hasta 1990, éste siguió creciendo, debido al aumento en todas las formas de contratación temporal tanto ordinarias como las

de fomento del empleo. Las contrataciones temporales amparadas a fomento de empleo, crecieron a un ritmo de 27% y las contrataciones ordinarias un poco más de 15%; en tanto que las contrataciones indefinidas ordinarias crecieron a un ritmo de 8% y los contratos indefinidos de fomento de empleo caían rápidamente a partir de 1988 luego del gran aumento de 1986 y 1987.

Cuadro No. 21
Contratos de fomento del empleo y contratos ordinarios registrados en el INEM, por tipos, 1985-1994

Años	CONTRATOS DE FOMENTO DEL EMPLEO								CONTRATOS ORDINARIOS								Convenios INEM ⁶		TOTAL CONTRATOS	
	Total Fomento		Duración Indefinido ¹		Duración Determinada ²		Tiempo Parcial ³		Total Ordinarios		Duración Indefinida ¹		Duración Determinada ⁴		Otros ⁵		Miles	%var	Miles	%var
1985	786	-	64	-	600	-	122	-	1736	-	180	-	1 470	-	86	-	270	-	2 792	-
1986	1 082	37.7	118	84.4	787	31.2	177	45.1	2 052	18.2	193	7.2	1 795	22.1	64	-25.6	309	14.4	3 443	23.3
1987	1 369	26.5	133	12.7	1 015	29.0	221	24.9	2 380	16.0	207	7.3	2 112	17.7	61	-4.7	293	-5.2	4 042	17.4
1988	1 720	25.6	107	-19.5	1 320	30.0	293	32.6	2 732	14.8	215	3.9	2 454	16.2	63	3.3	262	-10.6	4 714	16.6
1989	2 048	19.1	15	-86.0	1 676	27.0	357	21.8	3 071	12.4	242	12.6	2 762	12.6	67	6.3	238	-9.2	5 357	13.6
1990	2 119	3.5	13	-13.3	1 695	1.1	411	15.1	3 214	4.7	268	10.7	2 867	3.8	79	17.9	199	-16.4	5 532	3.3
1991	2 078	-1.9	11	-15.4	1 596	-5.8	471	14.6	3 265	1.6	269	0.4	2 872	0.2	124	57.0	178	-10.6	5 521	-0.2
1992	1 681	-19.1	34	209.0	1 107	-30.6	540	14.6	3 337	2.2	250	-7.1	2 960	3.1	127	2.4	138	-22.5	5 156	-6.6
1993	1 329	-20.3	44	29.4	659	-40.5	636	17.8	3 143	-5.8	178	-28.8	2 875	-2.9	90	-29.1	173	25.4	4 655	-9.7
1994	1 515	13.2	52	18.1	528	-19.8	935	47.1	4 375	39.1	153	-14.5	4 121	43.3	101	11.8	151	-12.5	6 041	29.8

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales.

1. Entre 1985 y 1988 incluye contratos de jóvenes menores de 26 años (RD 799/85).

2. Incluye los contratos temporales de fomento del empleo, de relevo, de prácticas, de formación, de aprendizaje y de sustitución por jubilación a los 64 años.

3. Desde mayo de 1994 incorporan los contratos de hijos discontinuos.

4. Incluye los contratos por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, de interinidad y por lanzamiento de nueva actividad.

5. A partir de 1990 incluye contratos del PER no acogidos a convenios INEM

6. Incluye exclusivamente los contratos no acogidos a modalidades de fomento del empleo.

Para 1993 seguía la tendencia que inició en 1991, de disminución del número total de contratos, debido sobre todo a la reducción de los temporales, aunque afectaba también a los indefinidos. Especial atención merece la contratación indefinida de tipo ordinario que disminuyó en 1993 un 28.8%. Así, la estructura básica de la segmentación fijos - temporales se mantenía a pesar de las variaciones en la importancia relativa de cada modalidad.

Por lo que se refiere a la contratación temporal, es indiscutible el notable incremento que registraron en el periodo 1985-1990, crecimiento que luego dio paso a una disminución dentro de los contratos temporales de fomento del empleo de duración determinada de 1991 a 1994; en 1993, los contratos temporales de fomento del empleo disminuyeron un 36.4%, el de prácticas un 48.6% y el de formación un 60.1%. Los contratos temporales ordinarios a pesar de su constante incremento, también disminuyeron un poco en 1993, dándose una peculiar distribución a favor de los contratos de obra o servicio, que por lo demás, crecieron a lo largo de todo el periodo 1985-1994, según se puede constatar en el cuadro 22. Hay que mencionar que esta modalidad se convirtió en la fórmula mayoritaria (aún por encima del contrato eventual), de toda la contratación temporal.

Los contratos temporales ordinarios (por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, de interinidad y por lanzamiento de nueva actividad) crecieron durante el periodo de crisis económica (1991-1993), excepto el contrato eventual. Y, en 1994 estas modalidades de contratación

Cuadro No. 22

Contratos Temporales registrados en el INEM, 1984-1995.

Años	Temporales ¹		Prácticas ²		Formación/ Aprendizaje ³		Fijo discontinuo ⁴		Obra o servicio		Eventual		Interinidad		Nueva Actividad	
	Miles	% var	Miles	%var	Miles	%var	Miles	%var	Miles	%var	Miles	%var	Miles	%var	Miles	%var
1985	432	-	52	-	113	-	123	-	799	-	502	-	143	-	26	-
1986	537	24.3	87	67.3	161	42.5	132	7.3	954	19.4	662	31.9	149	4.2	31	19.2
1987	667	24.2	128	47.1	218	35.4	135	2.3	1 049	10.0	854	29.0	174	16.8	33	6.5
1988	876	31.3	174	35.9	267	22.5	111	-17.8	1 163	10.9	1 053	23.3	195	12.1	42	27.3
1989	1 113	27.1	226	29.9	335	25.5	106	-4.5	1 276	9.7	1 210	14.9	223	14.4	52	23.8
1990	1 175	5.6	213	-5.8	304	-9.3	105	-0.9	1 329	4.2	1 232	1.8	255	14.3	52	0.0
1991	1 143	-2.7	187	-12.2	263	-13.5	97	-7.6	1 354	1.9	1 203	-2.4	267	4.7	48	-7.7
1992	857	-25.0	109	-41.7	138	-47.5	80	-17.5	1 430	5.6	1 118	-1.2	278	4.1	64	33.3
1993	545	-36.4	56	-48.6	55	-60.1	77	-3.8	1 432	0.1	1 085	-8.7	279	0.4	80	25.0
1994	267	-51.1	51	-8.4	209	-	4	-	2 210	54.3	1 422	31.0	307	10.3	182	128.2

Fuente: *Boletín de estadísticas Laborales*. MTSS.

1. Se refiere a los contratos temporales de fomento del empleo, que a partir de junio de 1984 son los establecidos por la Ley 10/1994.
2. El nuevo contrato en prácticas se rige por la Ley 10/1994.
3. El contrato para la formación se derogó en enero de 1994. Por lo tanto, la cifra de ese año se refiere al nuevo contrato de aprendizaje.
4. Desde junio de 1994, los fijos discontinuos se integran en el nuevo contrato a tiempo parcial.

registraron tasas de crecimiento muy elevadas (cuadro 22).

En este sentido, "la posibilidad de que la reforma se realice porque la flexibilidad se alcance por vías distintas a la generalización de la contratación temporal sin causa, dio lugar a que se haya intentado recuperar una concepción, arraigada en el sistema laboral español, en virtud del cual el contrato de trabajo de duración no indefinida sólo es válido si existe una causa determinada en la ley, y no dejada al criterio de las partes, que justifique la temporalidad, que es lo que se suele denominar la *causalidad* del contrato de trabajo temporal"²⁷.

Desde 1984 una parte importante de la contratación temporal, se instrumentó a través del contrato temporal de fomento del empleo, cuya duración máxima se estableció en tres años. La derogación de esta figura supuso un giro importante en materia de contratación, a pesar de que la pervivencia de la contratación temporal como medida de fomento del empleo de colectivos específicos no permita hablar de la total desaparición de la contratación temporal de fomento del empleo.

Así que, una vez erradicada con las salvedades señaladas, la contratación temporal sin causa, la posibilidad de contratar con carácter temporal recupera su vinculación, anterior a 1984, a la existencia de una causa, que se relaciona con el objeto de los contratos temporales tradicionales: contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato para obra o servicio determinado y contrato de interinidad. La determinación en la ley del objeto de estos contratos delimita las causas de las que se hace depender su válida utilización.

También destaca el crecimiento constante del contrato a tiempo parcial que entre 1990 y 1994 creció en más del doble (cuadro 21). A partir de la reforma del ET de 1984 (RDL 32/1984, de 2 de agosto) la contratación a tiempo parcial vio modificada su concepción inicial como modalidad incentivadora del empleo de determinados colectivos, para convertirse en modalidad ordinaria para realizar jornadas reducidas inferiores a la habitual de la actividad. A partir de la reforma, cualquier número de horas menor al considerado como habitual en la actividad

²⁷ Consejo Económico y Social. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. 1994. MTSS p. 101.

puede dar lugar a un contrato a tiempo parcial, mientras que antes sólo se podía contratar a tiempo parcial si la reducción era inferior a dos tercios de la jornada habitual. No obstante, en cuanto que introduce flexibilidad en la relación laboral, no ha dejado de considerarse por el gobierno, desde dicha reforma, como una modalidad de fomento del empleo, hasta el punto en que se contempla como tal en las estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De hecho, la nueva regulación del contrato a tiempo parcial constituye otro de los instrumentos de flexibilidad de la contratación utilizado por la reforma laboral como alternativa a la que se tenía a través de la extensión de la contratación temporal²⁸.

Con la reforma de 1994 la nueva modalidad de contrato a tiempo parcial engloba a los fijos discontinuos que desaparece y cuyo crecimiento desde 1988 fue disminuyendo. En consecuencia, se puede decir que el aumento de la contratación a tiempo parcial durante 1994 obedece, además de la mejoría de la situación económica, al cambio legislativo que favoreció su uso.

De hecho, en La Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, se afirmaba que "se trataba de homologar la situación española con las otras economías occidentales, en las que el trabajo a tiempo parcial ha adquirido un grado de difusión desconocido en España y altamente satisfactorio, al cumplir tres objetivos deseables: satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar y, en general, obtener por esta vía un reparto de trabajo disponible de carácter estrictamente voluntario".

En este mismo sentido, se pretendía fomentar esta modalidad al apuntar como finalidad de la norma "convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse

²⁸ Consejo Económico y Social. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, España, 1993. Ed. MTSS. Madrid, 1994, p. 94.

marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida²⁹.

En relación a los contratos de prácticas, se fueron reduciendo desde 1990, año en el que disminuyeron casi un 6% respecto de 1989, aunque de acuerdo con los datos del cuadro 22 esta disminución fue más acusada en 1991, 1992 y 1993. La misma trayectoria siguieron los contratos para la formación, cuyo descenso inició en 1990, en un 9.3%, acentuándose en 1992 en que se redujeron en 47.5% y en 1993 con un 60.1%. Cabe mencionar que las caídas más importantes coincidieron con la supresión de las excensiones y reducciones de la cotización a la Seguridad Social que bonificaban dichas modalidades.

Finalmente, el nuevo contrato de prácticas, había sido muy poco utilizado, incluso menos que el anterior, sobre todo si vemos la cifra en 1993; no obstante, esta tendencia se venía presentando desde 1990³⁰.

Sin embargo, en los restantes contratos de fomento del empleo que tienen una subvención, se observa que pese a ésta, la contratación indefinida de jóvenes, minusválidos, mayores de 45 años y mujeres en sectores en que se encuentran subrepresentadas, los datos de conversión en indefinidos resultan poco significativos. Incluso, en los contratos indefinidos para mayores de 45 años se produjo una caída en 1993 del 29% respecto de los de 1992; lo cual parece evidenciar el reducido efecto de los incentivos a la contratación en modalidades dirigidas a colectivos específicos.

Como lo ponen de manifiesto, los datos del cuadro 22, todas las modalidades de fomento del empleo de duración determinada (contrato temporal de fomento del empleo, el de prácticas y el contrato para la formación) registraron tasas negativas desde 1990 y 1991; en 1994 vemos que el contrato temporal de fomento del empleo disminuyó en 51.1%.

Además, como se ha venido mencionando, la modalidad de contrato para la formación se derogó en enero de 1994, pero como se puede ver en el cuadro

²⁹ Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre. Exposición de Motivos.

³⁰ Esto contrasta con las modificaciones hechas a raíz de la reforma, mismas que pretendían que el nuevo contrato en prácticas perfilara mejor las titulaciones que habilitan para ser contratados lo que permitiría una mayor correspondencia entre el título, la cualificación en que se acredita con él y el puesto de trabajo que se va a ocupar, a través del cual se habrían de producir los efectos formativos.

mencionado el contrato de aprendizaje aumentó casi al triple en ese mismo año.

La proliferación de contrataciones temporales hasta alcanzar un tercio del total de asalariados es, como dijimos líneas arriba, una de las características más relevantes (singularidades) del mercado de trabajo español desde 1984, que lo diferencia del resto de los países de la Unión Europea; agudizándose la segmentación del mercado de trabajo que opone, por un lado, una relación indefinida a jornada completa, aunado a condiciones laborales y salariales más estables y con costes legales de extinción más o menos considerables y, por otro, una relación de duración determinada, con un coste de finalización de contrato escaso o inexistente en el que, en términos generales, las condiciones salariales son inferiores. Así, en 1990 la contratación temporal en España era de 29.8% y para la Unión Europea era de 13.5; en tanto que para 1997 era de 33.6% y de 12.1%, respectivamente, según se observa en el cuadro 23.

Cuadro 23
Tasa de paro, de actividad y nivel de contratación temporal.

Años	Tasa de Paro		Tasa de Actividad		Contratación temporal	
	España	U.E.	España	U.E.	España	U.E.
1990	16.2	8.2	60.0	67.1	29.8	13.5
1991	16.4	9.2	47.2	54.6	-	-
1992	18.5	10.7	48.9	-	-	-
1993	22.2	11.1	59.9	67.2	32.0	-
1994	24.1	10.8	61.3	67.2	33.5	-
1995	22.9	10.9	60.8	67.3	34.9	-
1996	22.1	10.6	61.3	67.6	34.0	-
1997	20.8	10.8	61.9	67.6	33.6	12.1
1998	18.8	10.9	62.7	64.9	33.2	-
1999	9.9	-	50.0	67.5	33.1	11.8

Fuente: OCDE. *Perspectivas del empleo, 1998*. Banco de España. Elaboración propia.

En buena medida, esta dualidad se acentuó con la introducción en el sistema laboral español, a partir de 1984, de un amplio abanico de modalidades de contratación por tiempo determinado. Pero no sólo estas modalidades de "fomento de empleo" registraron un fuerte crecimiento; algunas otras modalidades tradicionales de contratación temporal también crecieron de manera apreciable. Y, a diferencia de aquéllas, han logrado mantener su dinamismo en el periodo 1985-

1994, tal es el caso de los contratos ordinarios de duración determinada y los tipificados como “otros” (ver cuadro 21).

Otro aspecto significativo que es importante considerar es la tasa de actividad de la economía española, misma que sigue estando muy por debajo del promedio europeo. Así, de acuerdo con los datos del cuadro 23, la tasa de actividad de la Comunidad Europea se ubicaba en 1993, 7.3 puntos por arriba de la de España. Esta diferencia se explica en buena medida, por la menor tasa de actividad femenina en España en relación con el conjunto comunitario. El otro elemento que explica esta diferencia es la tardía incorporación de los jóvenes españoles de ambos sexos al mercado de trabajo.

Si consideramos los datos del cuadro 24 podemos percibir las diferencias existentes entre la tasa de actividad de las mujeres en España y la que registra la Unión Europea.

Cuadro 24
Tasa de actividad de las mujeres.

	1973	1979	1983	1993	1994	1995	1998	1999
España	33.4	32.6	33.3	43.0	44.1	45.1	37.9	38.0
U.E.	44.5	48.4	49.5	56.5	56.7	56.7	-	-

Fuente: OCDE. *Perspectivas del empleo, 1996.*

El tercer elemento que caracteriza al mercado de trabajo español es el elevado nivel de la tasa de paro que como se puede ver en el cuadro 23 duplica a la tasa registrada por la Unión Europea. Ahora bien, desde la perspectiva de la duración de las situaciones de desempleo, merece una atención especial el paro de larga duración que, de acuerdo con el CES, es aquel que se da por un periodo superior al año. De ahí que, la preocupación por este tipo de desempleo obedece en primer lugar a su magnitud; así, en España, en 1993 el porcentaje de paro superior al año se ubicó en un 50%, es decir, la mitad de los parados llevaban más de un año buscando empleo. En 1995, llegó al 56.9% y para 1997 se ubicó en 55.5%; y dentro de este rubro destaca la alta tasa de paro juvenil que en 1992 fue de 34.4% y en 1995 llegó a 42.5% en el caso de los jóvenes entre 16 y 24 años,

según los datos que proporciona la OCDE en 1997³¹. En segundo lugar, interesa tener en cuenta este tipo de paro de larga duración por el importante riesgo de permanecer en la situación de paro por un amplio periodo de tiempo.

Así las cosas, podemos decir en suma que, las principales singularidades del mercado de trabajo español son: la baja tasa de actividad que pasó de 60.0% en 1990 a 61.9% en 1997, la alta tasa de paro que es casi el doble de la media de la Unión Europea a lo largo del período 1990-1997 y el elevado nivel de contratación temporal, que en España era para 1997 superior en 21.5 puntos al de la Unión Europea (ver cuadro 23).

De lo anteriormente expuesto, respecto a la flexibilidad de "entrada", podemos extraer dos cosas:

1)El desplazamiento de la contratación de duración determinada desde los contratos temporales de fomento del empleo no causales hacia los contratos temporales ordinarios, particularmente el de obra o servicio. Estos últimos más los eventuales registraron un 46% de todos los contratos en 1991, llegando a un 60.1% en 1994.

2)El aumento considerable de los contratos a tiempo parcial, de tal manera que su peso en el total de contratos aumentó constantemente, sobre todo a partir de 1990, hasta llegar a representar más del 15% del total en 1994.

6.4 Flexibilidad de Salida: abaratamiento de los costos del despido.

Además de la jubilación, muerte o incapacidad permanente, que determinan el no retorno al mercado de trabajo, las salidas de la ocupación se producen por voluntad del trabajador, por terminación del contrato y por despidos. El análisis de los despidos como mecanismo de salida es interesante para determinar su frecuencia de uso, si es posible en relación a su coste. Así, las salidas por terminación de contrato, que son las más frecuentes, por suponer un costo cero o casi nulo refuerzan la evidencia de una importante segmentación en el mercado de trabajo, no solamente por ese mayor riesgo de salida asociado a la

³¹ OCDE. *Perspectivas del empleo*. MTSS. 1998.

contratación temporal, sino también por la mayor prolongación en estos casos de las situaciones de desempleo. De ahí que, la vía más usual de salida de la ocupación es el fin de un contrato temporal.

Ahora bien, las reformas en el ámbito de la extinción del contrato de trabajo afectan a varias de las causas recogidas en la legislación: supuestos extintivos por expiración del tiempo convenido (contratos de duración determinada); fuerza mayor, cesación de la industria, nuevo régimen de despidos colectivos y por causas objetivas, y algunas modificaciones del proceso de despido disciplinario. No obstante, la vía más frecuente de salida de la ocupación, como dijimos, es la finalización de un contrato temporal. Pero, este riesgo en términos de segmentación será distinto en caso de que dé o no lugar a una mayor permanencia después de la situación de desempleo. Si la permanencia es corta, se confirmaría una rápida rotación entre ocupación y paro entre los temporales; pero, si esta permanencia fuera más larga, se estaría generando un efecto de dualidad en el mercado de trabajo.

Al respecto, cabe destacar que en 1993 de entre todos los parados que perdieron su empleo entre dos y tres años antes, el peso de los anteriormente temporales fue mayor, un 59% y creció bastante respecto a 1992, año en el que se situó en 49%. Asimismo, la situación de paro de larga duración, tiende a agravarse con gran intensidad en el caso de aquellos que, anteriormente estaban contratados por duración determinada. En este sentido, parece que existe un riesgo mayor de desempleo de larga duración en el caso de los contratados por tiempo determinado, situación que supone otro aspecto diferencial que viene a reforzar la segmentación del mercado de trabajo en España.

En este sentido, es importante recordar que tras la reforma del ET de 1984, se planteó la necesidad de reformar la protección por desempleo para trabajadores temporales, especialmente para los de duración determinada; de ahí que la normativa básica que data de 1980 Ley 51/1980, de 8 de octubre, haya sido sometida a varias modificaciones (la primera de ellas llevada a cabo en 1984), que afectan a la financiación, a las infracciones y sanciones de trabajadores y empresarios, a la ampliación del nivel asistencial, a colectivos de

desempleados de larga duración (Real D-L 3/1989, de 31 de marzo, de Medidas Adicionales de Carácter Social) y, especialmente, a la reforma en los niveles de protección y la reordenación de la cobertura.

La Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo y su precedente normativo, el Real D-L 1/1992, rebajaron la cobertura reduciendo las cuantías y la duración de las prestaciones además de modificar las condiciones de acceso al derecho. Con esta reforma, se anunció la pretensión de influir sobre los aspectos señalados y con el objetivo de reducir el déficit presupuestario y garantizar el futuro equilibrio financiero, además de intentar favorecer la búsqueda activa de empleo.

En 1993 se avanzó en la reforma de 1992, a fin de compatibilizar la protección efectiva con el equilibrio presupuestario del importante gasto en desempleo que como proporción del PIB pasó del 2.7% al 3.5% de 1985 a 1993. Entre 1989 y 1993, el número total de beneficiarios de prestaciones por desempleo, tanto contributivas como asistenciales, registró un importante aumento, pasando de 869 254 en 1989 a 1 736 429 en 1993. Especialmente notable es el crecimiento de la tasa bruta de cobertura a partir de 1989, que pasó de 34.1% al 67.2% en 1993, lo que significa que se duplicó la tasa de cobertura.

En cuanto al número total de beneficiarios de prestaciones por desempleo entre 1989 y 1993, se dio un incremento de 867 175 perceptores. Por su parte, el crecimiento del gasto registró tasas de variación anual muy elevadas en el periodo referido, con cierta moderación en los años 1992 y 1993, como resultado de la reforma de 1992.

Podemos decir entonces que, "el Sistema de protección por desempleo en España se encuentra condicionado por dos factores: por un lado el elevado peso de la contratación temporal, con la consiguiente rotación de entradas y salidas al sistema, y por otro la fuerte tasa de desempleo. Este alto nivel de paro dificulta la eficaz gestión de los recursos disponibles, tradicionalmente insuficientes, así como su adecuado control por parte del INEM"³².

³² Para más información sobre las reformas a la protección por desempleo, véase: CES *Memoria socioeconómica y laboral de 1993*. MTSS, pp. 245-262.

Por otro lado, entre 1992 y 1993 se redujo el número de parados por fin del contrato temporal que permanecieron en su último trabajo menos de un año, representaban el 68% del total en 1992 y el 61% en 1993. También se incrementó el peso de los parados por fin de su contrato entre el total de parados cuyo último empleo duró más de tres años, lo cual implica que aumentó la frecuencia de las salidas de la situación de ocupado en las modalidades de contratación temporal más largas; cosa que se explica por la fuerte crisis del empleo en la construcción aunado al importante peso de la contratación por obra o servicio.

De lo anteriormente expuesto, se pone de manifiesto el impacto de la crisis del empleo sobre la contratación temporal. Aunque, esto también responde al hecho de que la vía de salida lo es de ajuste a la baja de las plantillas y no representa ningún coste, o bien éste es muy bajo, para el empleador, de manera que en situaciones de caída de la ocupación la repercusión sea mayor.

Por lo que a despidos se refiere, tenemos que su número se mantuvo estable, alrededor de 250 000 durante la segunda mitad de los años ochenta, para luego crecer a partir de 1990 y alcanzar un máximo histórico en 1993 de 409 000, en tanto que para 1994, supuso la vuelta a los niveles anteriores a la crisis de principios de los años noventa.

Es importante recordar que los cambios referidos a los despidos en las reformas de 1994 y 1997 afectaron tanto a los individuales como a los colectivos, siendo éste uno de los aspectos del despido que deseaban cambiarse por su coste, que se consideraba elevado, y las posibilidades de realizar despidos económicos, que permiten a la empresa adaptarse a las oscilaciones cíclicas de la economía, que se pensaba estaban excesivamente limitadas.

De acuerdo con Toharia y Malo, "entender el despido como una negociación permite ver que la normativa legal es crucial de tres formas: como creadora de la posibilidad de negociar; como creadora de distintas vías con requisitos diferentes para despedir y como referencia en las negociaciones al establecer mínimos y máximos para las indemnizaciones"³³.

³³ Malo, Miguel Angel y Luis Toharia. "Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997". *Cuadernos Económicos ICE*. No. 63, Madrid, 1997, p. 161.

En este sentido, los despidos colectivos son negociaciones porque así lo exige el ET desde la primera redacción de 1980. No obstante, el carácter incierto, en virtud de ser fruto de una negociación, de la indemnización que la empresa debe pagar en caso de despido es, al menos, tan importante como el hecho de que la empresa considere altas o bajas las indemnizaciones señaladas en el ET.

Las reformas en materia de extinción del contrato de trabajo afectan varias de las causas contempladas en la legislación: supuestos de extinción porque expiró el contrato (en que se revisan y adaptan a las nuevas modalidades de contratación de duración determinada); fuerza mayor; cesación de la industria; resolución del contrato por voluntad del trabajador a causa de la nueva regulación de las modificaciones sustanciales del contrato y de la movilidad geográfica; nuevo régimen de los despidos colectivos y por causas objetivas; y algunas modificaciones del proceso en el despido disciplinario.

Las extinciones del contrato de trabajo en los contratos de duración determinada apenas han resultado afectadas, excepto por la aparición de la nueva modalidad de aprendizaje, que determina una nueva vía de salida del mercado de trabajo sin coste para la empresa cuando no se produzca la conversión de los contratos en indefinidos.

La supresión del contrato de fomento de empleo, cerró, de hecho, una de las vías de extinción del contrato utilizada con mayor frecuencia en los últimos años, aunque en virtud de que existe la posibilidad de prorrogarlos dieciocho meses por una sola vez, hasta mediados de 1996 seguían existiendo contratos que podían ser extinguidos con el coste de una indemnización de doce días por año trabajado. El resto de vías de salida por resolución del contrato que no suponen ningún coste de extinción corresponden a las modalidades de contratación por tiempo determinado, que se mantenían en vigor después de la reforma: eventuales, obra o servicio, lanzamiento de nueva actividad e interinos.

También puede afectar a la extinción de la contratación laboral la nueva regulación de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo en el caso de la movilidad geográfica, cuando el trabajador no acepte la decisión del empresario sobre cambios de horario, jornada y régimen de trabajo a turnos o la decisión de

traslado; posibilitándose la extinción del contrato a instancias del trabajador, percibiendo éste una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de nueve meses de salario, si se trata de una modificación sustancial, y un máximo de doce meses si se trata de traslado, según se puede apreciar en el cuadro 25.

Cuadro No. 25
Salidas de la ocupación y sus costes, 1994.

Causas	Costes
Terminación de un contrato Temporal	En los contratos temporales de fomento de empleo: 12 días de salario por cada año trabajado. Restantes contratos: no existe.
Despido objetivo	Procedente: 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Improcedente o nulo: 45 días de salario por año trabajado, con máximo de 12 mensualidades más los salarios de tramitación.
Despido colectivo	Autorizado: 20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades.
Despido disciplinario	Procedente: No tiene. Improcedente o nulo: 45 días de salario por año, máximo 42 mensualidades, más salarios de tramitación.
Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y traslado no aceptadas por el trabajador.	Justificadas: 20 días de salario por año, máximo 9 mensualidades en las modificaciones y 12 meses en los traslados. Injustificados: 45 días de salario por año, máximo 42 mensualidades.
Por voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento contractual del empresario.	45 días de salario por año, máximo 42 mensualidades.
Por causa de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.	20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.
Por extinción de la personalidad jurídica de la empresa	20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.
Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario	Un mes de salario.
Dimisión, muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.	No existe.

Fuente: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, 1994.* CES.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el Fondo de Garantía Salarial abona el 40% de la indemnización legal en despidos objetivos y colectivos.

En declaraciones de fuerza mayor también puede pagar el Fondo de Garantía Salarial todo o parte de las indemnizaciones.

6.5 Resultados de la reforma laboral de 1997.

Como dijimos anteriormente, la reforma de 1997 fue una reforma concertada que buscaba potenciar la contratación indefinida, limitando la contratación temporal, a la vez que planteaba mejorar la protección social de los

contratos temporales; objetivos que estaban presentes en el AIEE. Pero, no olvidemos que esta reforma, consistió en tres acuerdos, el AIEE, el AINC y el ACV, firmados en abril de 1997. Sin embargo, es importante mencionar que, en este apartado, nos daremos a la tarea de analizar los resultados del AIEE, dejando de lado el AINC y el ACV, que si bien son complementarios del primero, no constituyen el objeto de estudio de esta investigación.

Recapitulando un poco el apartado anterior, afirmamos que los objetivos del AIEE eran, entre otros, contribuir a la competitividad de las empresas, a mejorar el empleo, así como a reducir la temporalidad y rotación del mismo; a lo que hay que agregar, la creación de más empleo, reducir la tasa de paro que era del 20.8%, particularmente entre los llamados colectivos más vulnerables: jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, parados de larga duración y discapacitados.

La firma de estos tres acuerdos, suponía la consolidación de un proceso de concertación social prácticamente desconocido desde hacía mucho tiempo en las relaciones laborales de España y, que ha venido contribuyendo a construir el período de crecimiento de la economía.

6.5.1 Disminución de la Temporalidad.

De abril de 1997 a marzo de 1999, la tasa de temporalidad se redujo ligeramente (un punto), según datos de la EPA, contenidos en el cuadro 26. No obstante, si analizamos la estructura del empleo neto creado, tenemos que el 80% del empleo creado en esos dos años es indefinido, incluso, llega al 88% este porcentaje en el sector privado. Este dato resulta muy importante, si consideramos que se dio un giro al obtenido en el período 1985-1991, en que todo el empleo generado era temporal y, por cada 100 empleos netos, se destruyeron 17 puestos de trabajo indefinidos.

Cuadro No. 26
Tasa de temporalidad, 1996-1999

96/I	96/II	96/III	96/IV	97/I	97/II	97/III	97/IV	98/I	98/II	98/III	98/IV	99/I
33.4	33.6	34.1	33.6	33.6	33.6	33.7	33.2	33.4	32.9	33.3	32.5	32.6

Fuente: Encuesta de Población Activa, INE.

Si revisamos la temporalidad en el sector privado y en el público, vemos que ésta disminuye en el sector privado desde que se firmó el AIEE, de entonces

hasta principios de 1999, hay una tendencia a la baja, al pasar de 39.2% al 36.3%, de acuerdo con datos de la EPA. En tanto que en el sector público evoluciona en sentido inverso, aumentando de 15.3% a 18.8%(cuadro 27). Si bien la tasa de temporalidad es mayor en el sector privado que en el público, éste último tiene niveles de temporalidad mayores a la media de la Unión Europea. No obstante lo cual, el mayor índice de temporalidad está en el sector privado, pues el 88% de empleados temporales, trabaja en dicho sector; de modo que pese a la reducción de la temporalidad en tal sector, este resulta insuficiente y acentúa la diferencia con la UE.

Cuadro No. 27
Tasa de temporalidad por sectores.

Años y Trimestres	Sector Público	Sector Privado
1996 /I	15.6	39.6
II	15.5	39.5
III	16.3	39.8
IV	15.7	39.2
1997/I	15.3	39.2
II	15.6	39.2
III	16.9	38.9
IV	17.0	38.0
1998/I	16.9	38.1
II	17.1	37.4
III	18.9	37.4
IV	18.7	36.2
1999/I	18.8	36.3

Fuente: INE, EPA.

Cuadro No.28
Evolución de la temporalidad por sexos.

Año	Mujeres	Hombres
1996/II	36.7	31.9
III	36.2	32.9
IV	36.0	32.3
1997/I	36.1	32.1
II	35.7	32.4
III	35.4	32.8
IV	34.8	32.2
1998/I	35.1	32.3
II	34.4	32.0
III	34.9	32.4
IV	33.9	34.6
1999/I	34.6	31.3

Fuente: EPA

Respecto a la temporalidad por sexos, se reduce tanto en los hombres como en las mujeres desde la firma del AIEE hasta el primer trimestre de 1999, a pesar de lo cual, es mayor la tasa de temporalidad femenina. Así, la temporalidad

masculina pasó de 31.9% a 31.3 y el de las mujeres bajó de 36.7% a 34.6% (cuadro 28).

Por edades, la temporalidad se reduce más entre los jóvenes, 4.4 puntos desde la firma del Acuerdo, en tanto que en el caso de los adultos, disminuyó 0.6%. Pero, hay que tener presente que la tasa de temporalidad de los jóvenes es mayor de 70%, mientras que entre los adultos, es de aproximadamente 25%.

El empleo temporal aumentó en el período 1997-1999 que venimos analizando, en un 5.7%; aunque en la industria se redujo 1.1% y aumentó considerablemente en la construcción (15%) y en la agricultura (17.1%). De hecho, la tasa de temporalidad aumenta en los sectores en los que el empleo temporal sube de manera intensiva (agricultura y construcción) y baja en la industria y los servicios, donde el incremento es moderado.

Como resultado de lo anterior, la mayor parte del empleo neto creado a lo largo del período considerado es indefinido en la industria 104% y en los servicios 88%, en tanto que en la agricultura fue de 6% y la construcción de 38%. Este comportamiento de la temporalidad en la industria y los servicios tuvo un efecto positivo sobre la tasa de temporalidad global, que como ya dijimos, se redujo en un punto desde la firma del acuerdo hasta el primer trimestre de 1999. En cambio, la construcción y la agricultura contribuyen en forma negativa, además de que son los sectores donde la tasa de temporalidad alcanza sus niveles más altos con 62% y 63%, respectivamente.

Si analizamos el comportamiento por ramas de actividad, observamos un desempeño muy dispar, evidenciando que el empleo temporal aumentó a lo largo del período de vigencia del AIEE en 12³⁴ de las 22 ramas industriales consideradas; este aumento es, particularmente importante en cuatro de ellas: papel, maquinaria y material eléctrico, otro material de transporte y material electrónico, radio T.V., creciendo a un ritmo superior al 25%. No obstante este incremento, la tasa de temporalidad, sólo aumenta en 8 de ellas, incluyendo las 4

³⁴ Estas ramas son: papel, maquinaria y material eléctrico, otro material de transporte, material eléctrico, radio T.V., productos metálicos excepto maquinaria y equipo, captación, depuración y distribución de agua, metalúrgica, muebles y otras industrias manufactureras, caucho y materias plásticas, maquinaria y equipo mecánico, productos alimenticios y bebidas y madera y corcho.

anteriores³⁵. Además, el 68% de la población asalariada que tiene contrato temporal, se concentra en 10 ramas de actividad.

Por su parte, el empleo temporal en el sector servicios, se incrementó por encima del 14% en 7 de ellas: Personal doméstico, Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social, Correos y telecomunicaciones. Actividades informáticas, Actividades diversas de servicios personales y Educación; en tanto que la tasa de temporalidad, sólo subió en 6 ramas: Personal doméstico, AA.PP., Educación, Correos y telecomunicaciones, Intermediación financiera y Sanidad.

Ahora bien, el desenvolvimiento de la temporalidad por Comunidades Autónomas, registra un desarrollo desigual, dado que no en todas se reduce la tasa de temporalidad luego de la firma del AIEE. De esta manera, en Andalucía, Asturias, Extremadura, Ceuta y Melilla, País Vasco y Castilla-La Mancha, el aumento de la temporalidad se explica por el comportamiento del sector público, a pesar de que la temporalidad en el sector privado se reduce en todas las CC.AA., con excepción de Andalucía.

Cataluña fue la región donde más se redujo el trabajo temporal al registrar un 16% del total de trabajadores temporales, en virtud del buen comportamiento del sector privado y de un aceptable papel del sector público; a lo que hay que sumar, que todo el empleo neto que se creó fue de tipo indefinido y a la conversión de trabajos temporales en estables, al grado que de cada 100 puestos de trabajo netos creados, se transformaron 26 empleos temporales en definitivos.

Respecto a Madrid, ésta es la CC.AA. que tiene la tasa de temporalidad más baja y el empleo neto creado es también indefinido, dándose un desplazamiento de la temporalidad hacia la estabilidad del empleo, aunque en menor medida.

El resto de las CC.AA. contribuyen en forma marginal a la reducción de la tasa de temporalidad. Por el contrario, en Andalucía, la tasa de temporalidad es la más alta con un 47% y donde el 21% de trabajadores son temporales y solamente

³⁵ Cabe mencionar que el aumento en el empleo temporal no significa necesariamente un incremento en la misma magnitud de la tasa de temporalidad, siempre y cuando, su crecimiento sea más lento que el del empleo asalariado. La tasa de Temporalidad se calcula como el porcentaje de trabajadores con una relación laboral temporal sobre el total de asalariados.

el 23% del empleo neto creado es indefinido, fenómeno que se explica por la estructura productiva, donde predominan la agricultura y el turismo, la construcción y la hostelería. Como se puede observar, Andalucía antes y después de las reformas laborales, sigue en los primeros lugares en cuanto a tasa de paro.

Este comportamiento, explica en buena medida el hecho de que la economía española, tenga una tasa de temporalidad que, en su conjunto, es superior a la media de la Unión Europea. Si bien es cierto que hay regiones que tienen un mayor grado de especialización en actividades estacionales como la agricultura y el turismo, lo cierto es que la distancia actual es más bien, el resultado de importantes diferencias en casi todas las ramas de actividad, no atribuibles exclusivamente a fenómenos de tipo estacional. De hecho, casi todas las ramas tienen una diferencia mayor a los 10 puntos con la media europea y en algunas ramas es hasta del doble o más, según se observa en el cuadro 29.

Cuadro No. 29

Comparación de la temporalidad por ramas de actividad en España y la UE.

Rama	España (%)	UE (%)	Diferencia (%)
TOTAL	33.6	12.1	21.5
Agricultura, ganadería y caza	62.7	30.4	32.3
Pesca, acuicultura y servicios Relacionados	28.1	12.8	15.3
Productos alimenticios y bebidas	29.7	12.4	17.3
Industria textil	27.9	7.0	20.9
Cuero, marroquinería y zapatería	72.0	15.4	56.6
Papel	15.8	6.2	9.5
Otros productos minerales no metálicos	37.1	9.9	27.2
Maquinaria y equipo mecánico	22.9	7.2	15.7
Maquinaria y material eléctrico	29.1	8.1	21.0
Material eléctrico, radio T.V.	20.1	8.1	12.0
Comercio al por menor	41.1	11.5	29.6
Correos y telecomunicaciones	15.7	7.5	8.2
Actividades informáticas	41.5	7.9	33.6
Educación	20.6	15.4	5.2
Hogares que emplean personal doméstico	26.9	15.9	11.0

Fuente: Eurostat.

Recordemos que la reforma laboral de 1997, no pretendía la eliminación del trabajo temporal, sino evitar el uso indiscriminado de esta modalidad de contratación, que se había convertido en la norma más que en la excepción, en virtud de que permite el abaratamiento de costes para el empresario, por una parte, agudizando la “precarización” del empleo, por otra parte.

6.5.2 Rotación laboral.

Como dijimos antes, el AIEE además de buscar mejorar la estabilidad en el empleo, vía reducción de la tasa de temporalidad, también pretendía hacerlo mediante el aumento de la duración de los contratos temporales; para lo cual, el acuerdo planteaba la disminución de la rotación laboral de estos trabajadores, o lo que es lo mismo, buscaba reducir la velocidad de salida del empleo de los trabajadores temporales, cosa que como veremos, no se consigue.

Pero, disminuir la rotación implica evitar el encadenamiento de los contratos cortos sucesivos, ya sea en una misma empresa o grupo de empresas con un mismo trabajador a lo largo de un período de tiempo, que puede ser fijo o discontinuo. Al mismo tiempo, evitar la sucesión excesiva de prórrogas constituye un problema que, aunque no es precisamente rotación, sí afecta la estabilidad del trabajador en el empleo.

La velocidad de salida del empleo de los trabajadores temporales se puede conocer por medio de la duración de sus contratos. En este sentido, tenemos que el total de contratos temporales registrados a lo largo de los dos años de vigencia del AIEE registró una duración menor a la registrada durante los dos años anteriores a su firma³⁶. Así, se observa que los contratos que tenían una duración menor de un mes incrementaron su peso a raíz de la firma del AIEE, al pasar de 55.8% a 58.3%, en tanto que los contratos de más de seis meses disminuyeron su participación de 2.4% a 1.7%.

Sin embargo, esta evolución presenta un comportamiento distinto si analizamos por separado el contrato eventual a tiempo completo y a tiempo parcial. En el caso del eventual a tiempo completo, los contratos de menos de un mes y de más de seis meses, prácticamente mantienen su peso antes y después de la firma de dicho acuerdo. En el eventual a tiempo parcial, en cambio, aumentó el peso de los contratos de duración inferior a un mes al pasar de 36.6 % a 45.5% y, disminuyen los contratos con duración de más de seis meses de 6.5% a 4.2%, de acuerdo con los datos del cuadro 30.

³⁶ Aquí consideramos únicamente los contratos eventuales a tiempo completo y los contratos a tiempo parcial (debido a que son, en su mayoría eventuales) y, por tanto, representan el volumen principal de los contratos temporales cuya duración se especifica en el contrato.

Cuadro No. 30

Distribución de los contratos por su duración durante la vigencia del AIEE

		Duración en meses (en porcentaje, datos acumulados)							
	Total	<1	>1 y <3	>3 y <6	>6 y < 12	>12 y <18	>12<24	>24<30	>30
Eventual por circunstancias de la producción									
De V de 95 a IV de 97	100.0	62.7	22.4	13.9	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
De V de 97 a IV de 99	100.0	61.9	22.8	14.2	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Tiempo parcial temporales									
De V de 95 a IV de 97	100.0	36.6	28.5	30.0	6.5	0.3	0.0	0.0	0.1
De V de 97 a IV de 99	100.0	45.5	29.4	20.8	4.2	0.1	0.0	0.0	0.0
TOTAL									
De V de 95 a IV de 97	100.0	55.8	23.5	18.2	2.4	0.1	0.0	0.0	0.0
De V de 97 a IV de 99	100.0	58.3	24.3	15.7	1.7	0.1	0.0	0.0	0.0

Fuente: INEM.

Por otra parte, después de año y medio de la firma del AIEE, el INEM hizo un estudio, en el que se puede ver la reducción de la duración de los contratos en términos de días; así, el total de contratos vigentes pasó de 82 días de duración inicial de enero a mayo de 1997 a sólo 69 días hasta agosto de 1998. Esto obedece, por una parte, a la desaparición de los contratos temporal de fomento del empleo y de lanzamiento de nueva actividad, que eran, de hecho, los de mayor duración; y, por otra, al aumento del contrato eventual, que es, contrariamente, uno de los de menor duración: el contrato temporal pasó de 374 días en 1997 a 371 días hasta agosto de 1998 (ver cuadro 31).

En relación al encadenamiento de los contratos, tenemos que un contrato se considera encadenado cuando se realiza con el mismo trabajador, en la misma empresa o grupo de empresas y, además, cuando el plazo transcurrido entre contratos sucesivos es lo suficientemente breve como para esperar que pueda dar lugar a una relación laboral más estable. Sin embargo, la información oficial disponible sobre contratación, no indica el tiempo transcurrido entre un contrato y otro, ni se sabe con exactitud si corresponden a una misma empresa. De modo que en términos generales, la conclusión es que cuanto menor es la duración media de una modalidad de contrato, mayor es la probabilidad de que una misma persona tenga varios encadenamientos.

Cuadro no. 31

Duración media de los contratos temporales

Tipo de contrato	1995	1996	De enero a mayo de 1997	De mayo a diciembre de 1997	Hasta agosto de 1997
Temporal	369	373	374	371	371
Tiempo parcial	95	92	93	71	71
Prácticas	228	226	223	226	226
Formación				192	192
Aprendizaje	200	199	205		
Obra o servicio	83	79	84	84	84
Eventual	58	51	50	52	52
Interinidad	43	38	36	36	36
Nva. actividad	211	208	207		
Otros	133	90	100	72	72
TOTAL	90	81	82	69	69
Incluidas prórrogas	152	137			

Fuente: INEM.

En cuanto a las prórrogas, de acuerdo con el INEM, hay una prórroga por cada tres contratos que se firman en un año. Tal relación, es a veces mayor para algunas modalidades de contrato, como por ejemplo, el eventual por circunstancias de la producción, donde hay una prórroga por cada dos contratos. Adicionalmente, el 25% de los contratos eventuales a tiempo completo se prorroga y el 21% de aquellos otros a tiempo parcial.

Otro dato que se desprende de las cifras que proporciona el INEM, es que más del 50% de las prórrogas de contratos suceden a una prórroga anterior y el 18% de las prórrogas tienen una duración superior a tres meses.

6.5.3 Incremento del empleo en los “colectivos prioritarios”.

En España, la creación de empleo desde la firma del AIEE creció en 5%, lo que significa que se crearon 635 683 empleos netos. Este ritmo en la generación de empleos en la actual etapa de auge de la economía española, va acompañado de una disminución considerable del paro en 496 000 personas en los dos años que lleva de vigencia el mencionado acuerdo; situando la tasa de paro en el IV trimestre de 1998 en 18.2%, hecho que se explica no sólo por el buen comportamiento del empleo, sino también por la disminución del ritmo de crecimiento de la población activa, originando una menor presión demográfica y un alargamiento en los períodos de formación entre los jóvenes.

Pero la virtud del AIEE no sólo estriba en el mejoramiento del empleo, sino en el hecho de que éste se dirija hacia los colectivos que sufren en forma más aguda el problema del desempleo, esto es, los jóvenes, las mujeres y los mayores de 45 años, los parados de larga duración y los minusválidos.

Los jóvenes menores de 30 años (entre 16 y 29 años para ser exactos), son el colectivo por edades donde el empleo crece de manera intensa (5.9%), a la vez que es el grupo donde el paro se reduce más rápidamente. Asimismo, la tasa de paro se ubica en 29.3% en el IV trimestre de 1998 (ver datos del cuadro 32); esta disminución obedece a una mayor creación de empleo, y a la reducción del número de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, como resultado de la menor presión demográfica y el alargamiento de los períodos de formación, cosa que ya mencionamos anteriormente.

Cuadro No. 32
Evolución de la tasa de paro en España.
(Del II Trimestre de 1997 al IV Trimestre de 1998 en %)

Concepto	II Trimestre 1997	IV trimestre 1998	Diferencia (Puntos Porcentuales)
Hombres	16.3	13.1	-3.2
Mujeres	28.2	26.0	-2.2
TOTAL	20.9	18.2	-2.7
De 16 a 29 años	33.5	29.3	-4.2
De 30 a 44 años	18.0	15.4	-2.6
Más de 45 años	12.1	10.7	-1.4
TOTAL	20.9	18.2	-2.7
Parados de larga duración*			
De 16 a 29 años	48.9	45.1	-3.8
De 30 a 44 años	58.1	56.4	-1.7
Más de 45 años	63.0	62.3	-0.7
TOTAL	54.4	52.0	-2.4

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de CC.OO. a partir de la EPA.

*Porcentaje sobre el total de parados de los parados con más de un año en el desempleo.

En el caso del empleo femenino, hay un crecimiento más intenso que el masculino (pues lo hace a una tasa de 6.3%), pese a lo cual, el paro se reduce en forma más acelerada entre los hombres. La razón está en la importante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo a lo largo de los últimos años; de hecho, el 81% del incremento neto de la población activa desde la firma del AIEE, estuvo a cargo de las mujeres, lo cual es muy bueno, si recordamos que la tasa de actividad de las mujeres es muy baja en España (38% en 1999),

comparada con el resto de la UE. Sin embargo, la tasa de actividad femenina es menor que la masculina (63%). Esto hace que la tasa de paro de las mujeres se reduzca más lentamente que la de los hombres, con un 26.0%, el doble de la tasa de paro masculina, que es de 13.1% al cuarto trimestre de 1998 (cuadro 32).

Pese a los buenos resultados del AIEE, los mayores de 45 años son quienes registran los peores resultados, por lo que la creación de empleo fue inferior al del conjunto de la población ocupada, en consecuencia, la tasa de paro se reduce solo en 1.4 puntos, al situarse en 10.7%, según se observa en el mismo cuadro.

En cuanto a los parados de larga duración, o sea, parados con más de un año en el desempleo, se reducen de manera importante, del II trimestre de 1997 al IV trimestre de 1998, beneficiándose más de esta reducción del paro los jóvenes de 16 a 29 años (3.8%) y los adultos entre 30 y 44 años con una reducción de 1.7%, en tanto que los mayores de 45 años lo hacen solo en 0.7%.

6.5.4 Impulso a la Contratación indefinida.

Con la entrada en vigor del AIEE, se incrementa el número de contratos indefinidos sobre el total de contratos que asciende de entre el 4 y el 5% hasta el 9-10%, de igual manera, se da un incremento de la proporción de contratos a tiempo completo a partir de su entrada en vigor .

Recordemos que, en España, existe la denominada contratación indefinida ordinaria, -para diferenciarla de la derivada del AIEE, misma que se le llamó “contratación indefinida de fomento” que ha mantenido su ritmo de crecimiento en alrededor del 33% de la contratación indefinida total. Es importante destacar que, tanto en volumen como en proporción del conjunto de contratos indefinidos, los llamados ordinarios han venido aumentando progresivamente a lo largo de este período, cosa que revela una actitud general favorable hacia la contratación indefinida.

En relación a la utilización del contrato indefinido en las empresas, de acuerdo a su tamaño, las empresas pequeñas (aquellas que emplean entre 1 y 50 trabajadores), ocupan en total el 54.3% de los asalariados y han realizado casi el

70% de los contratos indefinidos entre mayo de 1997 y marzo de 1999. En contrapartida, las empresas medianas y grandes (que poseen 100 o más trabajadores en su plantilla), ocupan el resto del empleo asalariado total; realizando una menor cantidad de los contratos indefinidos en el mismo período de tiempo.

Veamos ahora el rubro del fomento de la contratación indefinida y, por tanto, los contratos indefinidos iniciales, así como las conversiones de contratos temporales en indefinidos. Como mencionamos anteriormente, el AIEE identifica dos tipos de situaciones: el fomento de la contratación indefinida dirigida a parados, jóvenes, mayores de 45 años, de larga duración y minusválidos (contratos indefinidos “iniciales”) y, el fomento de la contratación indefinida que proviene de las transformaciones (“conversiones”) de contratos temporales en indefinidos (fijos).

Desde esta perspectiva, observamos, que se ha dado un cambio progresivo en la composición de los contratos indefinidos de fomento; así, en un primer momento, las conversiones de contratos temporales en indefinidos, representaban entre el 70 y el 80%, durante los primeros meses del acuerdo, esta proporción en conjunto de los 2 años, quedó en 55% de conversiones y el 45% de contratos indefinidos iniciales.

Las modalidades de contrato temporal que han tenido una mayor proporción de conversiones son el eventual con 29% del total, el de lanzamiento de nueva actividad con 25%, el de obra o servicio con 16% y de tiempo parcial con 11%, según los datos proporcionados por la EPA.

Al respecto, cabe destacar tres cuestiones: la primera es el elevado peso de los contratos eventuales convertidos en indefinidos, lo que refleja una fuerte proporción de estos contratos de actividades que han pasado a ser permanentes; la segunda, es la gran importancia de conversiones de contratos de lanzamiento de nueva actividad (superan los 178 000) que se debieron a la supresión de esa modalidad, según lo acordado en la reforma laboral de 1997 (ver cuadro 7) y, tercera es el peso relevante de contratos a tiempo parcial temporales convertidos en indefinidos, lo que presupone un incentivo a la transformación de contratos a

tiempo completo, toda vez que, solamente bajo la modalidad de jornada completa se puede formalizar el contrato indefinido de fomento.

Al analizar la contratación indefinida de fomento por sexos, se observa que los hombres se han beneficiado en mayor medida de los contratos indefinidos de fomento, con un 66% frente al 34% de las mujeres. Esta diferencia en la utilización del nuevo contrato indefinido es más visible en el caso de los contratos indefinidos iniciales, dado que, las mujeres suponen aproximadamente la mitad del colectivo de parados potenciales beneficiarios del acuerdo (como dijimos antes, se trata de parados menores de 30 años, mayores de 45 o de larga duración) donde sólo el 34% de estos contratos se han realizado con mujeres.

En relación a la duración de los contratos temporales que se convierten en indefinidos, la información del INEM, pone de manifiesto una situación dual, debido a que una parte que supera al tercio de las conversiones proviene de contratos temporales de corta duración, inferior a 12 meses, de los cuales, un poco más de la mitad es menor a 6 meses; mientras que otra parte cercana al 30%, tiene su origen en contratos temporales de larga duración, o sea, de más de 30 meses. Así, la conversión de contratos de tipo temporal en contratos indefinidos obedece, por consiguiente, a dos situaciones: el trasvase de contratos largos cuya actividad laboral se ha tornado permanente y, la conversión en indefinidos de temporales de larga duración.

Respecto a la contratación temporal causal, destaca el continuo aumento del peso de los contratos eventuales que representan el 38% del total de los realizados en el período de vigencia del AIEE, así como de los temporales a tiempo parcial que alcanzan el 20%. Contrariamente, disminuye la importancia relativa de los contratos de obra o servicio (pese a su incremento en términos absolutos), para la formación y el resto que significan el 30%, el 1% y el 9%, respectivamente, del total de contratos temporales realizados en los dos últimos años. Por su parte, el contrato de prácticas, mantiene estable su participación en alrededor del 1%.

Ahora bien, en conjunto, el 82.7% de la contratación temporal realizada desde la firma del AIEE, se debe a los contratos eventual, de obra o servicio y a

tiempo parcial; esto significa que estos tres tipos de contratos ganaron 5.8 puntos porcentuales de peso sobre la estructura del total de contratación temporal causal con relación a la registrada en el período equivalente que va de mayo de 1995 a marzo de 1997, como se puede apreciar en el cuadro 33.

Cuadro No. 33
Estructura de la contratación temporal

Tipo de contrato	V 1995-IV 1997 (%)	V 1997-IV 1999 (%)	Diferencia
Eventual	34.2	38.1	3.9
Obra o servicio	30.8	30.1	-0.7
Tiempo parcial	17.7	20.3	2.6
Prácticas	0.9	0.9	0.0
Formación	2.3	1.4	-0.9
Resto	14.1	9.2	-4.9

Fuente: Gabinete Técnico Confederal a partir de datos del INEM

Respecto al contrato eventual tenemos que, éste ha sido, el que ha registrado un mayor aumento en su utilización a raíz de la firma del AIEE, de ahí que explique cerca del 35% del incremento total de la contratación temporal, elevando su peso sobre ese total. Además, destaca el hecho de que, del total de contratos eventuales realizados, desde la firma del AIEE, el 62% tienen una duración igual o menor a un mes, llegando al 84% si consideramos los de duración igual o menor a 3 meses.

En el caso de los contratos temporales a tiempo parcial, experimentó un incremento porcentual mayor respecto al número de contratos realizados en los dos años anteriores, lo que ha permitido incrementar su participación sobre el total de contratos temporales. Si tomamos los datos acumulados durante el período de vigencia del AIEE, los contratos temporales a tiempo parcial representan el 20% del total, es decir, casi 3 puntos más que en el acumulado durante los dos años anteriores

Si revisamos los datos, sobre el contrato de formación, vemos que desde la firma del AIEE se firmaron 289 000 contratos, por lo que se dio una reducción del 21%, respecto al número de contratos de aprendizaje, al que sustituyó y que se

realizaron en el mismo período de los 2 años anteriores. Esto, sin embargo, no significa una pérdida de intensidad en su utilización o en la efectividad sobre el colectivo al que se dirige; porque el nuevo contrato para formación se dirige a un grupo de potenciales beneficiarios menor, toda vez que se redujo la edad máxima que permite su realización de 25 a sólo 20 años y que, además, este grupo posee una menor tasa de actividad, por lo que no es posible realizar una comparación entre ambos contratos en términos absolutos.

Para poder hacer un análisis confiable de lo que ocurrió habría que comparar el número de contratos realizados de ambas modalidades para un mismo grupo de edad de potenciales beneficiarios, cosa que las cifras que ofrece el INEM no permiten hasta este momento. Así, pese a que el RD 8/1997 que regula el nuevo contrato para la formación, entró en vigor el 17 de mayo de 1997, el INEM presenta estadísticas de este contrato desde el mes de junio del mismo año, incluyendo los realizados entre el 17 y el 31 de mayo en las estadísticas del contrato de aprendizaje, al que sustituye (ver cuadro 34).

Los datos del período que va de mayo a diciembre de 1997 son los siguientes: para menores de 25 años, el número de contratos era de 82 354 que representaban el 99.7% y para los de 25 años o más de 204, equivalente al 0.3%, dando un total de 82 558 contratos.

Con la misma información del mencionado cuadro, al analizar por sexos, observamos que en el mismo período, el 67.2% de los contratos para la formación se realizó con hombres, frente a 32.8% efectuado con mujeres; diferencia que se explica por la menor tasa de actividad de las mujeres en ese tramo de edad (8%).

Por sectores, el 62.8% de estos contratos se realizaron en el sector servicios, el 20.8% en la industria, el 15.8% en la construcción y, en el sector agrícola sólo fue de 0.5%.

Cuadro No. 34
Contrato para la formación, de junio de 1997 a abril de 1999

Concepto	No. De contratos	Estructura porcentual
Por sexos		
Hombres	183 813	67.2
Mujeres	89 560	32.8
Total	273 373	100.0
Por sectores		
Agricultura	1 374	0.5
Industria	57 041	20.8
Construcción	43 187	15.8
Servicios	171 773	62.8
Total	273 375	100.0
Por edades*		
Menores de 20 años	147 480	77.3
20 años o más	43 337	22.7
Total	190 817	100.0

Fuente: Elaboración a partir de datos del INEM

*Aquí se recogen los datos del período que va de enero de 1998 a abril de 1999, en virtud de que en 1997 el INEM presentaba la información por edades de este tipo de contrato agrupada en rangos diferentes que impiden una comparación homogénea.

Por otro lado, durante el período de vigencia del AIEE se han realizado 182 mil contratos de prácticas, que representan cerca del 39% más que en los dos años anteriores a la firma del AIEE. Por sexos, el 51.9% se realizó con hombres y el 48% con mujeres, lo que supone una utilización más equilibrada que el resto de las modalidades de contratación causal, que obedece a la mayor tasa de actividad femenina en los colectivos potenciales usuarios del contrato de prácticas, en función de los niveles de estudios terminados.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que se dio un incremento importante de contratos indefinidos registrados en las oficinas del INEM a raíz de la firma del AIEE, originando un aumento igualmente importante del empleo indefinido, como resultado de la mayor conversión de contratos temporales en indefinidos, en virtud del incentivo económico que reciben ahora y que no existía antes. En tanto que los contratos iniciales mantienen la relación de contratos por puesto de trabajo creado similar, antes y después de la firma del acuerdo. Pese a los buenos resultados del AIEE, los mayores de 45 años son quienes registran los peores resultados, por lo que la creación de empleo fue 3.5%, inferior al del conjunto de la población ocupada de 5%, en consecuencia, la tasa de paro se reduce solo en 1.4 puntos, al situarse en 10.7%, según se observa en el mismo cuadro.

7. La Declaración para el Diálogo Social: flexibilidad con seguridad.

La Ley 12/2001 constituye el último eslabón del largo proceso de reformas legislativas dirigidas a la ordenación de la contratación temporal, ya que con ella se cierra la crónica de la evolución del marco general de regulación de los contratos de trabajo en razón de su duración. En este sentido, dicha Ley, última de las reformas legislativas de la contratación temporal, proseguirá la senda de la Ley 63/1997, ampliando y reforzando el ámbito del contrato de fomento de la contratación indefinida, instituyendo el pago de una indemnización de ocho días de salario por año de servicio en la extinción de los contratos de obra y eventual y modificando una vez más, el catálogo de los contratos temporales causales, introduciendo una nueva modalidad, el contrato de inserción³⁷, dirigida exclusivamente al sector público y a las entidades sin ánimo de lucro.

Las más recientes manifestaciones del diálogo social desde el AIEE trataron de recobrar para la negociación colectiva un protagonismo importante en la legislación y sobre todo en la implantación de medidas negociadas dirigidas a conciliar la estabilidad en el empleo con la flexibilidad.

En este contexto, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas del ámbito nacional se empeñaron en utilizar la negociación colectiva para combatir la temporalidad injustificada en el ánimo de conseguir un equilibrio en el duplo seguridad-flexibilidad, utilizando los interlocutores sociales los Acuerdos sobre Negociación Colectiva (ANC's), con los que dicho sea de paso, el diálogo social experimenta una notable renovación.

Desde la perspectiva del ANC 2003 que fue prorrogado para el 2004 son dos los medios que los convenios colectivos pueden utilizar para incentivar la estabilidad en el empleo y reducir la tasa de temporalidad. El primero tendiente a evitar la contratación temporal 'injustificada', consiste en la promoción de la contratación indefinida y en la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos

³⁷ El impacto de este contrato introducido por la Ley 12/2001, en el índice de contrataciones ha sido hasta ahora mínimo, en 2002 fueron 52 724 contratos, equivalente al 0.40% del volumen anual de contratación temporal; en 2003, 89 247, equivalente al 0.66% del volumen total y en 2004, 67 523, equivalente al 0.43%.

contratos temporales; el segundo estriba en fomentar “el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación” de manera que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido, las necesidades coyunturales, si existen, se cubran mediante contratos temporales y las necesidades formativas o de inserción laboral, se presten mediante contrataciones de esta naturaleza.

Siguiendo en la línea de la concertación que caracterizó a la reforma de 1997 y en el ánimo de fortalecer el diálogo social, el 8 de julio de 2004 el gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de los Trabajadores, la Confederación española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa suscribieron la *Declaración para el Diálogo Social*, en la que aceptan la persistencia de dos problemas en el mercado de trabajo español: la baja tasa de empleo y el alto nivel de temporalidad, (reconociendo en este sentido, la contribución del AIEE de 1997 a la solución de estos dos problemas, mejorando tanto el volumen como la estabilidad en el empleo) planteando, por tanto, como objetivo prioritario que la sociedad española alcance mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de cohesión social y de sustentabilidad ambiental, destacando que para la consecución de esa finalidad es preciso apostar por un modelo de crecimiento equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad³⁸. Asimismo, esta declaración define como meta la consecución de acuerdos para favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social.

En el marco de esta declaración, las partes firmantes pactaron, entre otras cosas, la creación de una Comisión de Expertos, encargada de hacer una evaluación de las políticas de empleo desde 1992 a la fecha. Esta comisión considera que la evaluación debe partir de la contribución de las distintas medidas al logro de un equilibrio entre la flexibilidad de la organización productiva y la seguridad en el empleo, es decir, estaríamos hablando de avanzar en lo que se

³⁸ Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el Diálogo Social. 8 de julio, 2004. p, 2. <http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/Dialogo%20social%.202004.pdf> Bajado de Internet, 15 de Junio, 2007.

conoce como *flexiseguridad*, término que se usa para “caracterizar las experiencias que han tenido países como Dinamarca y Holanda, en la cual se ha combinado con éxito la flexibilidad (capacidad de los individuos de adaptarse al nuevo entorno internacional) con un sistema de bienestar social solidario que protege a los ciudadanos de las consecuencias más adversas del cambio estructural”³⁹.

El logro de este equilibrio forma parte de la Estrategia Europea de Empleo (EEE)⁴⁰ que se ha ido construyendo desde el Consejo Europeo de Essen. Así, la necesidad de conjugar “flexibilidad y seguridad” constituyen una constante en la política comunitaria de empleo.

En consecuencia, el Consejo ha instado a los interlocutores sociales en la necesidad de negociar acuerdos que cumplan con el objetivo de aumentar la productividad y la competitividad y asegure a los trabajadores el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad en el empleo con protección social.

Es importante enfatizar que la firma entre los interlocutores sociales en abril de 1997 del AIEE, marcó un punto de inflexión en la comprensión y en la concreción del binomio seguridad-flexibilidad. La disyuntiva entre ambos términos cedió el paso a un nuevo tipo de relación; de modo que en el AIEE las partes firmantes manifiestan que el empleo es resultante de múltiples variables, entre ellas, una política económica que lo potencie, un marco adecuado de mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

Sin embargo, fue con la negociación y firma a partir de 2002, de los Acuerdos sobre Negociación Colectiva (ANCs) cuando por primera vez en el sistema español de relaciones laborales las organizaciones empresariales y sindicales más representativas expresaron un consenso básico sobre el alcance de las nociones que integran el par flexibilidad-seguridad.

³⁹ Madsen, Per Kongshoj. “ ‘The Danish Model of Flexicurity’. A Paradise with Some Snakes”. Bruselas. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Interactions between Labour market and Social Protection. 2002.

⁴⁰ Al respecto ver Estrategia Europea de Empleo: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11318.htm> Documento bajado de Internet, 7 de Junio de 2007.

Es en este renovado contexto en el que las partes firmantes (el gobierno y los interlocutores sociales nacionales) de la Declaración para el Diálogo Social 2004, manifestaron su propósito de consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando aquellos compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas⁴¹.

Las organizaciones firmantes de la Declaración para el Diálogo Social reconocían que el mercado de trabajo español tiene un doble problema: insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. “Por lo que se refiere al insuficiente volumen de empleo, la intensa creación de empleo experimentada desde mediados de la década de 1990 ha permitido reducir el déficit de empleo de la economía española con respecto a otros países de nuestro entorno, (a la vez que ha reducido la tasa de desempleo total ver cuadro 35), pero todavía la proporción de la población española en edad de trabajar que tiene un puesto de trabajo remunerado es inferior a la media de la UE-15 y está muy lejos de satisfacer los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo”⁴².

Cuadro No. 35
Tasa de desempleo total, 1998-2006

Año	UE 15	UE 25	España
1998	9.3	9.4	15.3
1999	8.6	9.1	12.9
2000	7.7	8.6	11.4
2001	7.3	8.4	10.8
2002	7.6	8.8	11.5
2003	8.0	9.0	11.5
2004	8.1	9.1	11.0
2005	7.9	8.7	9.2
2006	7.4	7.9	8.5

Fuente: Eurostat.

Por otra parte, a pesar de que la tasa de ocupación agregada ha experimentado un aumento apreciable –al pasar de 40.0% en 1996 a 47.4% en 2001 y a 50.2% en 2004, según se aprecia en el cuadro 36- este mayor empleo no

⁴¹ Declaración para el Diálogo Social. p. 4.

⁴² Comisión de Expertos para el Diálogo Social. *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas.* Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. Ed. MTAS. Colección Economía y Sociología del Trabajo, No. 82. España, 2005. pp. 117-118.

se ha distribuido por igual entre todos los grupos de población, existiendo aún notables diferencias entre ellos, de manera que las mujeres, los jóvenes y las personas de menor nivel educativo y con menores cualificaciones profesionales tienen unas tasas de ocupación muy inferiores a la tasa de ocupación agregada.

Cuadro No. 36
Evolución de la tasa de ocupación en España, 1996-2004

Años	Tasa de Ocupación en %
1996	40.0
1997	41.0
1998	42.3
1999	44.3
2000	46.1
2001	47.4
2002	48.0
2003	49.1
2004	50.2

Fuente: INE, EPA.

7.1 Temporalidad.

Por lo que se refiere a la tasa de temporalidad, durante los últimos años ha sido ligeramente descendente, pero sigue teniendo niveles muy superiores a los de la UE-15, asimismo, los mismos grupos de la población que soportan las menores tasas de ocupación también sufren las mayores tasas de temporalidad.

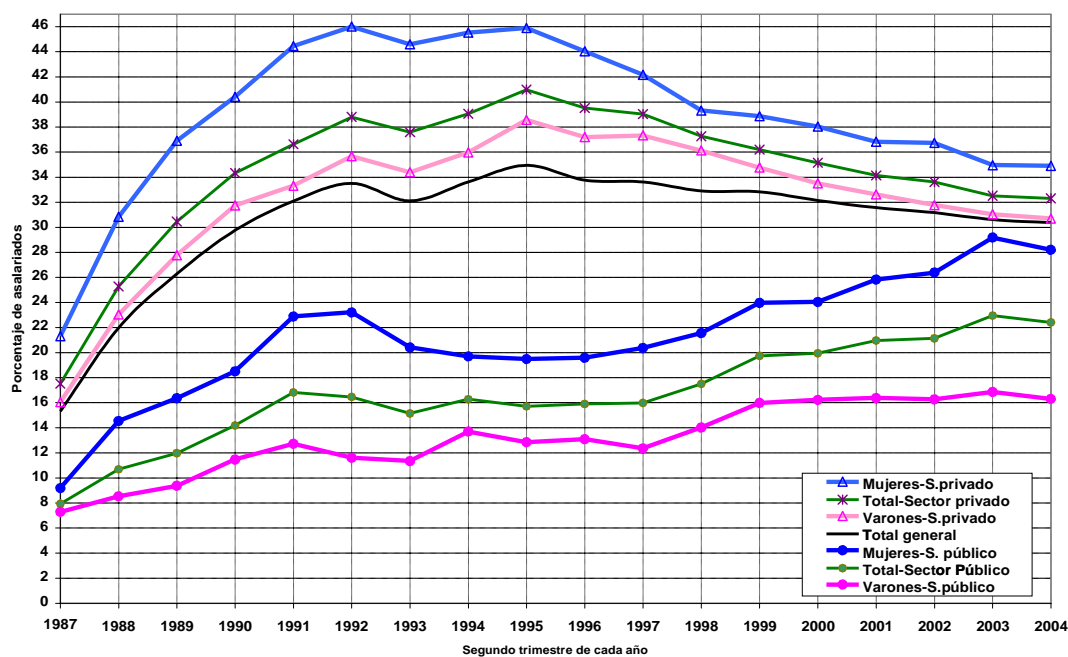
Entre 1994 y 2004 el número de asalariados con contrato indefinido aumentó en casi 3.6 millones, el número de los que tenían un contrato temporal aumentó en 1.2 millones, llegando a superar los 4.2 millones en 2004.

En la gráfica 2 se presenta la evolución de la proporción de asalariados que tienen un contrato temporal, desagregando por sexo y separando el sector público y el privado. Como puede observarse, la tasa global aumenta muy de prisa hasta finales de 1988 crecimiento que continúa hasta 1995, con un leve receso en 1993. A partir de 1995 disminuye en forma suave pero persistente hasta acercarse a la barrera del 30% en 2004, aunque sin rebasarla. En la gráfica también se puede apreciar que la temporalidad femenina es mayor a la masculina, si bien las dos tasas han tendido a acercarse en los últimos años.

Por otro lado, el descenso de la temporalidad registrado desde 1995 ha sido más pronunciado en el sector privado y es el sector público el que ha impedido que ese descenso se tradujese en una mayor reducción de la temporalidad global.

La tendencia ascendente es particularmente visible en el caso de las mujeres, y sobre todo desde 1998. Dentro del sector público destacan por su mayor crecimiento la Administración local (en 1987-1991 y 1997-1999), las empresas públicas (1997-2000) y las Administraciones central y autonómica, que crecen más suavemente, con cierta aceleración a partir de 1998. El sector público sanitario es uno de los más afectados por la temporalidad. Cabe mencionar que los niveles de temporalidad alcanzados en el sector público español son muy superiores a los valores medios observados en la Unión Europea.

Gráfica No. 2
Tasa de temporalidad por sexo y sector público/privado, 1987-2004
 (Fuente: EPA)

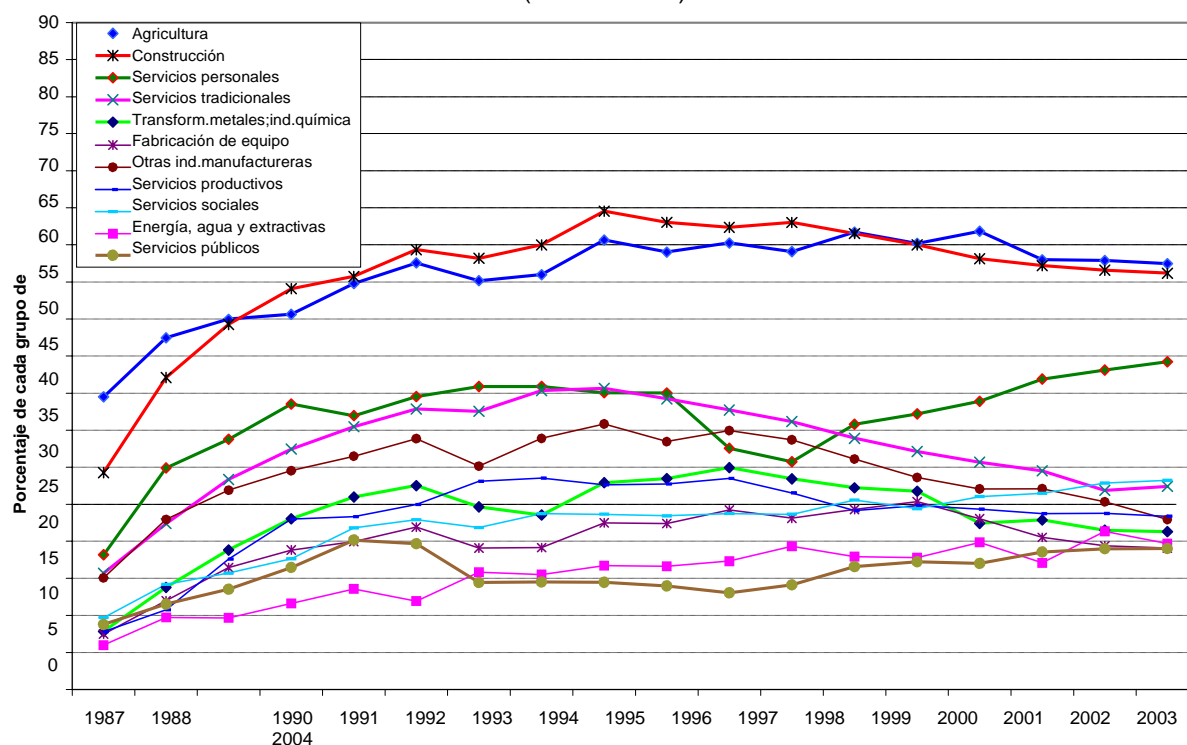


La temporalidad aún siendo superior al 20% en todos los sectores de la economía, es mayor en algunos sectores como la agricultura o la construcción, en los que supera el 55%, si bien con una cierta tendencia descendente, según se puede apreciar en la gráfica 3. Servicios personales es el sector cuya tasa de temporalidad más ha tendido a crecer en los últimos años, lo cual se debe al crecimiento de la temporalidad en el sector de servicio doméstico, que en 2004

superó el 50%, ubicándose en un nivel casi igual al de la agricultura y la construcción.

La temporalidad afecta en mayor medida a las personas que tienen un menor nivel de estudios. Mientras se sitúa en torno al 25% en el caso de los que tienen estudios universitarios, alcanza el 35% en el caso de las personas que sólo tienen estudios primarios y supera el 45% en el caso de las personas que no tienen estudios.

Gráfica No. 3
Tasa de temporalidad por ramas de actividad, 1987-2004
 (Fuente: EPA)

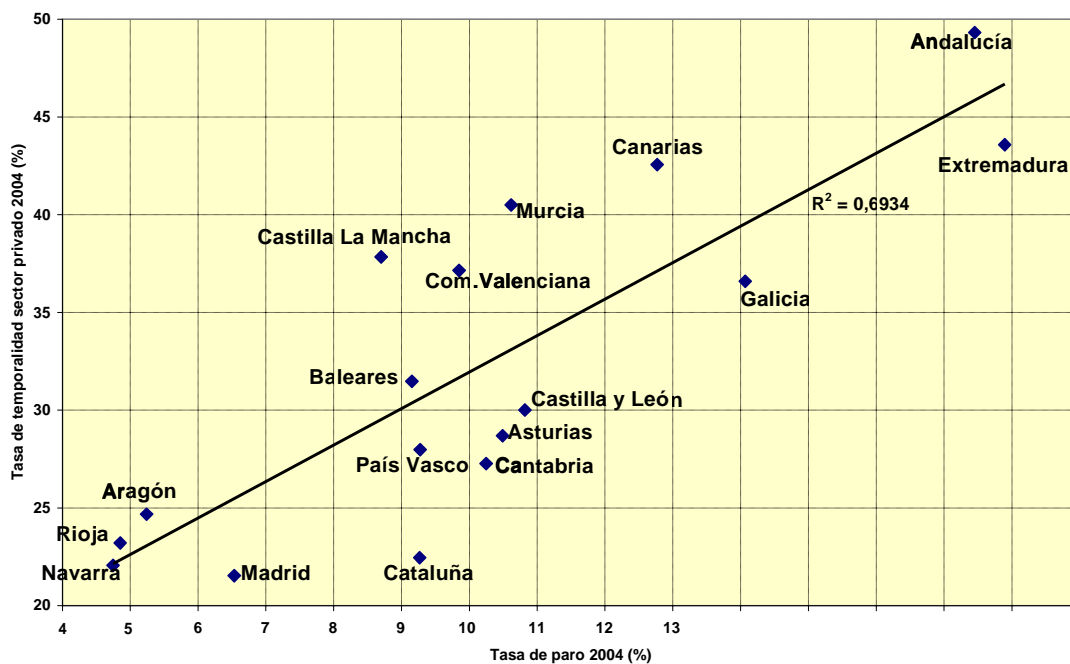


La temporalidad es mucho más acusada entre los trabajadores a tiempo parcial; en el caso de los que trabajan 40 horas o más tienen tasas del 30% y los que trabajan entre 15 y 29 horas superan el 50% y los que trabajan menos de 15 horas llegan al 60%.

En cuanto a las diferencias de temporalidad por Comunidades Autónomas,

encontramos tres grupos (véase gráfica 4): las de alta temporalidad: Andalucía, Extremadura, Canarias y Murcia, en las que la temporalidad supera el 40%; temporalidad baja: La Rioja, Navarra, Madrid y Cataluña y el resto de comunidades intermedias.

Gráfica No. 4
Tasa de paro por Comunidades Autónomas, 2004.
 (Fuente: EPA)



7.2 Rotación laboral.

La rotación laboral ha tenido una tendencia ascendente desde 1994 hasta 2000, seguido de un breve receso de este año hasta el 2003, retomando la senda ascendente en 2004.

Los contratos temporales se incrementaron de manera importante entre 1985 y 1989, alcanzando los cinco millones, se estabilizaron y disminuyeron entre 1992 y 1993, lo que podría explicarse por la crisis de esos años en la economía española. Sin embargo, en 1994 en plena crisis (año en que la tasa de desempleo alcanzó el nivel más alto de los últimos treinta años: 24.1%, según vimos en el

cuadro 23) iniciaron una trayectoria ascendente en la que el número total casi se triplica en siete años, con un aumento que supera el 10% en 2004, año en que casi se alcanza la cifra de 15 millones de contratos temporales.

Entre 1996 y 1999, el número de contratos indefinidos se multiplicó por 4, pasando a una cifra superior a 1.2 millones (ver cuadro 37), cifra que registró un suave ascenso a partir de esa fecha y hasta 2003 en que llegó a ser de 1.26 millones hasta llegar en 2004 a 1.41 millones. En total de 2000 a 2004 se firmaron en España 6.48 millones de contratos, lo que representa casi el 70% del número de trabajadores con contrato indefinido existente en el último año según los datos de la Encuesta de Población Activa.

Cuadro No. 37
Evolución de los contratos registrados por modalidad, 1996-2004

Año	Total Contratos	Indefinidos					Temporales
		Total	Ordinario	Tiempo parcial	Fomento		
					Iniciales	Conversión	
1996	8 627 547	354 372	204 235	109 991	13 718	26 428	8 273 175
1997	10 093 565	707 481	162 461	123 178	135 791	286 051	9 386 084
1998	11 663 279	970 964	178 033	147 410	331 841	313 680	10 692 315
1999	13 235 327	1 218 264	220 789	197 607	389 539	410 329	12 017 063
2000	13 828 919	1 208 414	313 869	237 741	437 178	219 626	12 620 505
2001	14 056 484	1 304 087	318 478	243 518	269 491	472 600	12 752 397
2002	14 179 248	1 282 960	434 341	(a)	308 865	539 754	12 896 288
2003	14 668 063	1 269 768	423 732	(a)	292 213	553 823	13 398 295
2004	16 278 100	1 419 718	491 648	(a)	314 626	613 444	14 931 066

Fuente: EPA.

(a) Desde 2002 los contratos a tiempo parcial dejan de ser una categoría estadística independiente y pasan a contabilizarse en función del tipo al que pertenecen.

Los datos anteriores indican que los contratos indefinidos no son demasiado estables. Así, de los 6.48 millones de contratos firmados entre 1999 y 2004, se estima que sólo había en vigor 3.55 millones cinco años más tarde. Esta cifra es el número de trabajadores con contrato indefinido cuya antigüedad en 2004 era igual o inferior a cinco años. Estas cifras coinciden con los estudios de duración de los contratos indefinidos realizados con los datos de contratos y prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM). Esto implica que ha habido un número notable de bajas o salidas de empleo.

7.3 Bonificaciones a la contratación indefinida.

Aun cuando en la actualidad las políticas de empleo contienen numerosas intervenciones a favor de la contratación, las medidas de fomento del empleo indefinido basadas en los incentivos económicos, constituyen el instrumento principal de intervención en este campo. Entre estas medidas destacan las bonificaciones a los contratos indefinidos iniciales y las bonificaciones a la conversión de contratos temporales en indefinidos. Paralelamente, hay otros programas como las iniciativas locales de empleo o la promoción de empleo autónomo, que tratan de reducir la temporalidad y el desempleo, así como medidas a favor de la contratación, tanto indefinida como temporal de colectivos en situación de exclusión social.

En el cuadro 38, tenemos el número de contratos indefinidos bonificados y no bonificados, registrados en el INEM en el período 1997-2004. Como se puede ver, en ese lapso se registraron más de 9.3 millones de contratos indefinidos, de los cuales 27.34% fueron nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo, 36.31% fueron contratos indefinidos ordinarios y 36.33% fueron contratos indefinidos resultado de conversiones de contratos temporales.

Cuadro No. 38
Contratos indefinidos registrados en el INEM, 1997-2004

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1997-2004
Ordinarios	232 461	261 033	329 636	514 940	513 636	497 861	490 733	567 727	3 407 327
Bonificados	0	0	34 091	83 414	72 435	63 520	67 001	75 379	395 840
Fomento Empleo estable (iniciales)	188 969	396251	478 299	473 848	318 151	245 345	225 212	239 247	2 565 322
Bonificados	188 969	396 251	448 018	445 617	263 900	190 688	181 165	194 820	2 309 428
Conversiones	286 051	313 680	410 329	219 626	472 600	539 754	553 823	613 444	3 408 821
Con menor despido	262 051	313 680	410 329	219 626	418 378	42 238	427 154	401 959	2 874 415
Total	707 481	970 964	1218264	1208414	1303901	1282960	1269768	1419718	9 381 470

Fuente: Datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social.

La cuantía total de bonificaciones a la contratación indefinida ascendió a casi 1 800 millones de euros en 2002, a 2 000 millones de euros en 2003 y a 1600 millones de euros en los tres primeros trimestres de 2004: En términos del PIB,

estas cifras representan, respectivamente, 0.25%, 0.28% y el 0.29%. La bonificación media fue de 256, 283 y 300 euros por asalariado del sector privado con contrato indefinido en 2002, 2003 y 2004, respectivamente⁴³.

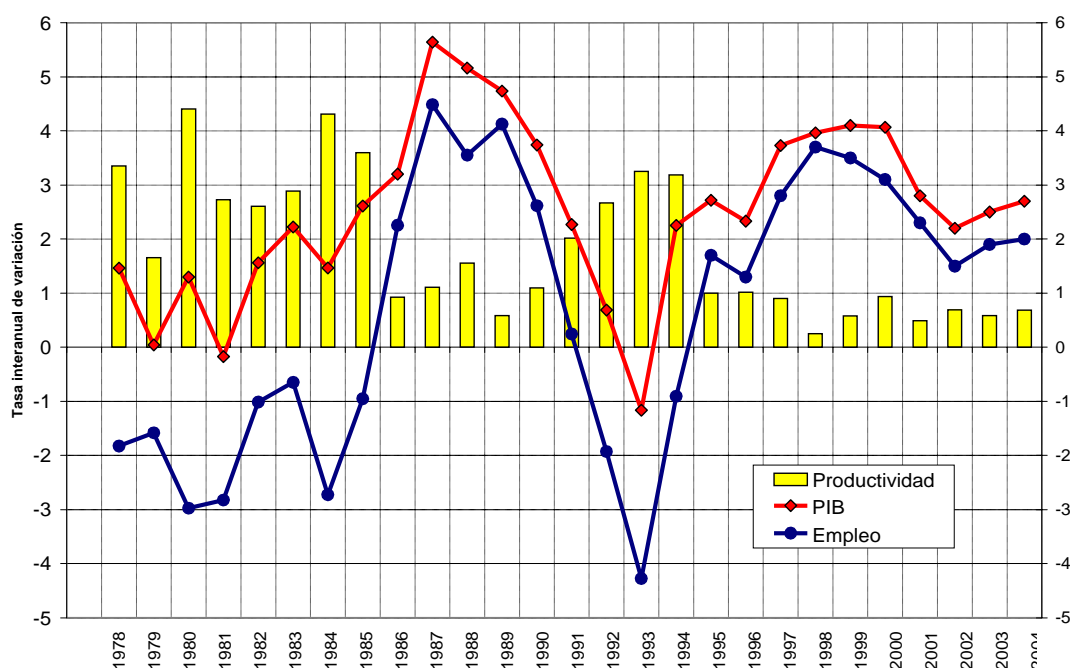
7.4 Desaceleración de la productividad.

La comparación entre España y la UE-15, en materia de competitividad, una vez reducida la brecha entre las tasas de empleo en ambas zonas y dado que el número de horas trabajadas por ocupado es más elevado en España, casi toda la diferencia en renta per cápita viene explicada por la menor productividad del trabajo en España. En éste país el comportamiento de la productividad del trabajo ha sido contracíclico, según se aprecia en la gráfica 5. Así, durante las expansiones de la segunda mitad de la década de los ochenta y noventa, el crecimiento de la productividad del trabajo fue menor que durante las etapas recesivas de principios de ambas décadas. La reasignación sectorial del trabajo que se ha producido en los momentos bajos del ciclo económico y la alta tasa de temporalidad, parecen explicar este fenómeno.

Otra explicación de este comportamiento contracíclico de la productividad en España en períodos recientes se refiere a que la creación de empleo se ha dado en mayor medida en ocupaciones y sectores de menor productividad, lo que en el corto plazo da lugar a que exista tal relación negativa entre crecimiento del empleo y crecimiento de la productividad; así tenemos que el crecimiento del empleo se ha dado junto con una fuerte desaceleración de la productividad del trabajo.

⁴³ *Declaración para el Diálogo Social*. pp. 142.

Gráfica No. 5
Evolución del PIB, el empleo y la productividad en España, 1978-2004



Al respecto cabe destacar que esta desaceleración de la productividad en España se ha producido en prácticamente todas las ramas de actividad (con excepción del sector energético, alimentación, bebidas, tabaco y comunicaciones). Así, no es de extrañar que los estudios que descomponen el crecimiento de la productividad encuentren que los cambios en la composición sectorial y ocupacional del empleo sólo explican una parte pequeña de dicha desaceleración de la productividad y que la disminución de la tasa de crecimiento de la productividad se debe fundamentalmente a una desaceleración de la productividad que se ha producido casi en todos los sectores.

Un factor que se puede mencionar como responsable de la menor productividad española es la menor inversión en nuevas tecnologías. En el conjunto de la inversión, las nuevas tecnologías tienen un menor peso en España que en la UE-15 y en Estados Unidos. No obstante, la tasa de inversión, medida como el peso de la formación bruta de capital fijo en el PIB, se ha mantenido en niveles altos en los últimos años y, de hecho, pasó de 22% de 1995-2000 a 25%

en el período 2001-2003.

Pese a todo, en España, se ha acelerado el uso de nuevas tecnologías y es paradójico que junto a dicho fenómeno, se observe una desaceleración de la productividad. Entre las explicaciones destacan dos: la explotación de todo el potencial de las nuevas tecnologías requiere un proceso de difusión y de aprendizaje que necesita un cierto período de tiempo que todavía no se ha alcanzado y, la inversión en nuevas tecnologías y su uso eficiente no es independiente de otros factores que influyen en las posibilidades de reorganización funcional de las empresas. Al respecto, cabe mencionar que una legislación sobre protección al empleo más restrictiva, en lo referente a ajustes en la fuerza de trabajo y en la movilidad funcional y geográfica del trabajo, es un elemento que retarda la introducción de nuevas tecnologías, a la vez que dificulta la plena utilización de sus ventajas productivas.

La misma apreciación sobre la eficiencia en el uso del capital físico puede hacerse respecto al trabajo y a su formación. En España ha habido un aumento espectacular del nivel educativo de la población, de modo que actualmente, más del 40% de la población femenina y casi el 30% de la masculina en edad de hacerlo cursan estudios universitarios. Igualmente paradójico resulta que esta mayor formación de la población se esté produciendo paralelamente con la desaceleración de la productividad. En este sentido, son dos las razones que dan respuesta a esta paradoja: la primera es la disminución de la calidad del sistema formativo y, la segunda, es una configuración institucional del mercado de trabajo que favorece el desajuste educativo en los puestos de trabajo y origina una elevada rotación de los trabajadores que afecta la acumulación de experiencia y, por ende, la adquisición de cualificaciones intrínsecas a los puestos de trabajo⁴⁴.

7.5 Formas atípicas de la relación laboral: Los trabajadores autoempleados o por cuenta propia.

En la Unión Europea se suele utilizar el concepto de autoempleo que

⁴⁴ Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social. p. 155.

estadísticamente es equivalente al de trabajador por cuenta propia utilizado por la EPA en España. En el cuadro 39 se puede ver que en la Unión Europea hay un descenso generalizado en los trabajadores autoempleados en la estructura de la ocupación en los últimos años, además de que es continuo y generalizado para todos los países.

Cuadro No. 39
Autoempleo (porcentaje sobre el total de empleo) UE-15

	1992	1995	2000	2003
UE-15	16.1	16.0	14.8	14.8
Bélgica	17.8	18.2	16.8	16.3
Dinamarca	9.3	8.2	7.2	7.1
Alemania	9.6	10.3	10.3	10.8
Grecia	48.2	45.8	43.3	42.3
España	19.3	18.7	16.7	15.3
Francia	12.0	10.7	9.2	8.8
Irlanda	23.5	21.6	18.4	17.4
Italia	27.3	26.9	26.1	25.0
Luxemburgo		23.5	26.4	29.5
Holanda	15.5	15.7	14.2	14.0
Austria				
Portugal	27.2	28.8	26.3	26.9
Finlandia	13.8	13.7	12.2	11.8
Suecia		5.6	5.4	4.7
Reino Unido	5.9	7.2	6.9	6.1
Porcentaje empleo agrario/Total de empleo	5.6	5.0	4.3	4.0

Fuente: Eurostat.

Una parte de este descenso estaría explicado por la pérdida lenta de la importancia relativa del empleo agrario sobre el total de la ocupación. El trabajo por cuenta propia sigue también en España una tendencia descendente como se observa en el cuadro.

Cabe mencionar que la masculinidad del trabajo por cuenta propia es un fenómeno persistente en el tiempo, que se refuerza con el paso de los años; esto ocurre en general en la UE y también en España.

Otro rasgo distintivo de la población por cuenta propia es que el grado superior (títulos propios de universidades, incluidos los posgrados) sólo lo tienen un poco más del 20%, mientras que casi una tercera parte de la población ocupada española tiene ya el nivel superior. En todos los casos y también entre los autoempleados, son las mujeres ocupadas las que tienen un nivel de estudios terminados más elevados⁴⁵.

⁴⁵ *Ibidem*. p.163.

En términos relativos, el trabajo por cuenta propia mantiene una presencia elevada en el sector agrario (pequeños agricultores), en la construcción y en ciertos subsectores de los servicios, como comercio minorista, hostelería, transportes, servicios a las empresas y servicios personales (ver cuadro 40).

Cuadro No. 40
Evolución porcentual del trabajo por cuenta propia por ramas de actividad en el tercer trimestre de 2004, en España.

Rama de actividad	III Trimestre 1994	III Trimestre 2004
Total	25.76	18.24
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	71.12	56.40
Pesca	36.41	44.48
Industrias extractivas	5.43	6.28
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	15.38	11.09
Construcción	25.27	20.25
Comercio, reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	40.48	29.07
Hostelería	40.51	27.20
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	25.94	18.72
Intermediación financiera	5.24	8.72
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	23.94	20.89
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	0.19	
Educación	4.39	3.84
Actividades sanitarias y veterinarias ,servicios sociales	6.01	5.58
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, servicios personales	26.10	20.08
Actividades de los hogares	3.93	
Organismos extraterritoriales	7.14	

Fuente: EPA.

7.6 Trabajo a tiempo parcial.

En el ámbito de la UE, los países con mayor nivel de utilización de los contratos a tiempo parcial registran tasas de ocupación más elevadas. Así, de acuerdo con las estimaciones de la Comisión Europea, el incremento de 3.5% en la proporción de empleo a tiempo parcial registrado de 1999 a 2001, es uno de los mayores determinantes en la creación de empleo, explicando entre el 20 y el 30% del cambio total en la tasa de ocupación.

Esto significa que, desde la perspectiva europea, el avance del trabajo a tiempo parcial es un factor de robustez en el mercado laboral, lo que no sólo contribuye a dinamizar la generación de empleo, sino también a avanzar en la compatibilidad entre actividad laboral y vida familiar, que es uno de los objetivos de la Estrategia Europea de Empleo.

El trabajo a tiempo parcial se concentra (incluso en forma ascendente en el tiempo) entre la población femenina, dicho comportamiento es generalizado en los países de la UE, lo que indica que las cargas familiares siguen recayendo básicamente sobre las mujeres (ver cuadro 41). Sin embargo, como se observa en el mismo cuadro, el peso del trabajo a tiempo parcial es menor en España que en la UE. aunque, efectivamente, se aprecia de manera clara cómo en este país, el avance del nivel de ocupación de las mujeres, se apoya en una parte singular en el trabajo a tiempo parcial.

Cuadro No. 41
Evolución de la importancia porcentual del trabajo a tiempo parcial sobre el total de empleo.

		1992	1995	2000	2003
UE-15	Total	14.2	15.8	17.7	18.6
	Hombres	4.2	5.2	6.1	6.7
	Mujeres	28.8	31.0	33.3	34.1
UE-25	Total			12.6	12.9
	Hombres			6.6	6.6
	Mujeres			29.8	30.5
España	Total	6.0	7.5	7.9	8.0
	Hombres	2.2	2.9	2.7	2.6
	Mujeres	13.8	16.4	16.8	16.8

Fuente: EPA y Eurostat.

El trabajo temporal, asimismo, se difunde entre la población más joven (según vimos en otro apartado), particularmente la femenina. En este sentido, el trabajo a tiempo parcial podría comportar un mecanismo importante de conciliación entre actividad remunerada y formación.

Los datos de la EPA muestran que el trabajo a tiempo parcial está más extendido entre el trabajo asalariado que entre el realizado por cuenta propia. Además, el trabajo a tiempo parcial se concentra en los servicios en mayor medida, aunque también se presenta en el sector agrario. Por ramas de actividad se concentra en la hostelería, los servicios a las empresas, educación, otros servicios sociales y servicio doméstico; por lo que podría decirse que en las actividades más feminizadas.

El trabajo a tiempo parcial es todavía, en cierta medida, una forma de temporalidad, en tanto que, entre los asalariados, aún más de la mitad de los contratos a tiempo parcial son temporales. Aunque los cambios no son acusados,

pueden estar, sin embargo, poniendo de manifiesto una mayor penetración de este tipo de relación laboral entre la población española, particularmente entre jóvenes y mujeres. De confirmarse esta tendencia, podríamos estar ante un escenario de mayor relevancia de la contratación a tiempo parcial como instrumento de generación de empleo.

CAP. 3 LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Como dijimos en el capítulo anterior, España es un país en el que, en unas cuantas décadas se llevaron a cabo una serie de transformaciones importantes que tienen como escenario de fondo, el acelerado proceso de globalización así como la formación de bloques regionales. Entre las medidas que permitieron dichos cambios mencionamos que la reconversión industrial fue una tarea prioritaria para el gobierno (a fin de impulsar el desarrollo de la economía española con miras a superar los rezagos que se fueron acumulando antes y después del período franquista y por la respuesta tardía a la crisis petrolera), así como su incorporación a la Comunidad Económica Europea.

Paralelamente, se aplicaron las políticas de *estabilización* para controlar la inflación y la de *cambios estructurales*, ambos como condición para poder ingresar a la CEE; destacando entre el segundo tipo de medidas las *reformas al marco laboral*, como respuesta a la crisis económica que vivía el país, para enfrentar el alto índice de desempleo que era otro de los graves problemas de la economía española doblando incluso a la media de la Unión Europea y, al mismo tiempo, se pensaba con esto aumentar la competitividad del país en el marco de la política de convergencia que planteaba el Tratado de Maastricht.

Por su parte, a la economía mexicana –toda distancia guardada en términos del grado de desarrollo de ambos países- algunos de estos cambios no le fueron ajenos. En este sentido, es necesario destacar que también en nuestro país se han venido dando una serie de cambios en materia de política económica, en respuesta a la crisis económica en el nuevo contexto de globalización¹.

1. Las reformas estructurales

La crisis de 1982, marcó un punto de inflexión en la economía mexicana, porque se interrumpieron varias décadas de crecimiento económico sostenido y porque se dió un giro fundamental en la orientación de la política económica (PE),

¹ Esto sin embargo, no debe llevarnos a concluir que las medidas y prioridades fueron las mismas en ambos países, pues si bien hubo medidas comunes, también encontramos diferencias importantes entre ellos.

que marcó el ascenso del modelo neoliberal que se ha venido aplicando hasta la fecha². Asimismo, el país experimentó profundas transformaciones que poco a poco modificaron los rasgos estructurales de la economía y las relaciones del Estado con la sociedad.

El reordenamiento de prioridades, al colocar en primer lugar el crecimiento y la estabilidad económica, postergaron los compromisos en torno de la justicia social y la distribución de los beneficios. Así, la política de estabilización tenía como prioridad a partir de ese momento (y hasta la fecha) el control de la inflación, en tanto que las políticas de “*ajuste estructural*”, tenían como objetivo abrir la economía hacia el exterior y terminar con la idea de priorizar el mercado interno y la aplicación de políticas proteccionistas con creciente participación del Estado en la economía. A partir de ese momento, se pugnará por disminuir la participación del Estado en la actividad económica, fomentar la apertura hacia el exterior³ (que inició con la entrada de México al GATT en 1986), liberalizar el sistema financiero, impulsar el proceso de privatización de empresas públicas, dar mayores facilidades a la inversión extranjera, acelerar la desregulación económica y *flexibilizar el marco laboral* por considerar que existían rigideces que había que eliminar a fin de disminuir el alto índice de desempleo⁴.

En otras palabras, “se trata de romper amarras definitivamente con el antiguo modelo de sustitución de importaciones, modernizar el aparato productivo, adherirse a los organismos internacionales, insertarse en las actuales corrientes del mundo y participar en un proyecto de integración regional”⁵. En consecuencia, se hizo necesario “emprender una estrategia que considerara los grandes cambios en el orbe..... En ello fue determinante la crisis de deuda de 1982 una de las

² Baste recordar que en su discurso de toma de posesión el presidente Miguel de la Madrid, afirmó que en México, con o sin la firma de cartas de intención con el Fondo Monetario Internacional, había que llevar a cabo una serie de reformas estructurales para enfrentar la crisis; afirmación que muestra la intención de efectuar este tipo de reformas, aún sin tener la presión de dicho organismo.

³ En ese contexto se atribuía a la apertura comercial el principal impacto positivo sobre el empleo, ya que ello corregiría las distorsiones que antes habían evitado el uso de los factores según las ventajas comparativas. Así, la reforma comercial tendría un importante impacto positivo en el empleo, en virtud de las transformaciones intersectoriales e intrasectoriales que la propia reforma fomentaría.

⁴ Todo este conjunto de medidas marcaron el inicio de la aplicación del llamado “Consenso de Washington” en nuestro país, mismo que sigue vigente hoy en día.

⁵ Cuenca García, Eduardo “Las economías española y mexicana: un análisis comparativo”. *Comercio Exterior*. No. 8, agosto, 2000, p. 715.

peores de la historia reciente de la economía mexicana. Así como en el caso español en 1959, se trata de un país que parte de una situación económica muy delicada y que se ve impelido a adoptar soluciones viables”⁶.

En respuesta a la crisis, se aplicaron una serie de programas de ajuste (PIRE y PAC) que tenían como prioridad el control de la inflación y la recuperación del crecimiento económico, objetivos que por lo demás no se consiguieron, teniendo como telón de fondo el creciente endeudamiento externo y el desfavorable entorno internacional.

Posteriormente, con la llegada de Carlos Salinas a la presidencia, continuó la política de “pactos”, que había iniciado su antecesor a fines de 1987 para controlar la inflación, se renegoció la deuda externa, al considerar que ésta era una condición para que la economía mexicana pudiera crecer (Plan Brady) y, en general, se profundizó la aplicación de la política de ajuste estructural⁷, se iniciaron negociaciones para un acuerdo de libre comercio con Estados Unidos y Canadá (TLCAN) que entró en vigor el 1 de enero de 1994, mismo que permitiría – desde la perspectiva gubernamental- controlar la inflación hasta acercarla a la de nuestros principales socios comerciales, así como mejorar la competitividad del aparato productivo nacional⁸.

Más tarde, con el ingreso de México a la OCDE el 18 de mayo de 1994, el gobierno se comprometía a continuar (profundizar) el proceso de liberalización económica en la medida en que las condiciones económicas, políticas y jurídicas del país lo permitieran. De hecho, desde 1988 la nueva estrategia de liberalización continuó dando prioridad a la estabilidad macroeconómica (reducción de la inflación y del déficit fiscal), a dar facilidades a la inversión extranjera para destinar esos recursos a financiar dicha estrategia y a la industrialización cuyo eje fundamental lo constituye las exportaciones.

⁶ *Ídem*. El término de soluciones viables, refleja la visión gubernamental sobre la nueva política económica que se debía aplicar.

⁷ Que junto con las políticas de estabilización, conforman el Consenso de Washington y que corresponden a las llamadas reformas de primera generación, de acuerdo con el FMI.

⁸ Para más información ver: Paulina Irma Chávez Ramírez. Las cartas de intención, las políticas de estabilización y ajuste estructural de México, 1982-1994. México, 1996.

Al finalizar su gestión, Salinas afirmó en su sexto informe de gobierno que la economía mexicana era una de las más sólidas a nivel mundial, que sus máximos logros eran el control de la inflación que se redujo a un dígito, el saneamiento de las finanzas públicas, la recuperación del crecimiento económico y la reducción de la deuda externa. Sin embargo, lo que no dijo es que la clave para el control de la inflación era el tipo de cambio que sirvió como “ancla”, lo que originó una sobrevaluación cambiaria, que se tradujo en una fuerte presión especulativa, en el incremento de las importaciones de bienes de consumo, intermedios y de capital (mayor que el aumento de las exportaciones) dado el contexto de apertura que prevalecía, que acrecentaron el déficit comercial y de cuenta corriente. Y menos se reconoció que la llegada de inversión fue principalmente de cartera. Todo ello sin mencionar los graves problemas sociales, ya que si bien se aplicaron programas como Procampo y Pronasol, no se resolvieron problemas como salud, educación, empleo y bienestar social, entre otros.

En estas condiciones, el relevo en el poder se dio sin crisis de fin de sexenio; no obstante, el 22 de diciembre de 1994 recién iniciada la administración de Zedillo estalló la crisis, cuyas causas fueron fundamentalmente económicas, exacerbadas con problemas políticos y sociales. Destacando entre las primeras un déficit de cuenta corriente que superaba los 29 mil millones de dólares, caída en las reservas internacionales producto de la fuga de capitales y la sobrevaluación del peso. Respecto a las segundas, tenemos el levantamiento en Chiapas, los asesinatos de Luis Donald Colosio y José Francisco Ruiz Massieu, el propio proceso electoral y la desconfianza en el gobierno de Ernesto Zedillo, a lo que hay que agregar la fragilidad económica, todo lo cual dio como resultado una disminución de la entrada de capitales impactando sobre las reservas internacionales y el financiamiento de la economía, que sumado a las elevadas tasas de interés, disminuyó la inversión productiva. Y si esto no fuera suficiente, hay que mencionar el desempleo tan alto que se incrementó como resultado de la crisis y sobre todo el aumento del empleo en el sector informal ante la incapacidad del sector formal para generar los empleos que demandaba la población.

2. Magnitud del desempleo a nivel macroeconómico.

Una economía que está sujeta a constantes cambios como los que hemos descrito con anterioridad, en un contexto internacional también cambiante, en el que el Estado interventor entró en crisis y donde la globalización requiere minimizar y diversificar riesgos, el fordismo también fue sustituido por una producción y una organización laboral más flexible, según vimos líneas arriba.

No obstante, en este nuevo contexto, los cambios en la economía han ido acompañados de transformaciones en la estructura del empleo, destacando la creciente segmentación del mercado laboral en el sector manufacturero; un gran aumento del sector informal, mayor participación de las maquiladoras en la producción y, especialmente, en la generación de empleo y; por último, estas transformaciones significaron la modificación radical del corporativismo tradicional. Estos cambios sugieren también la disolución de contratos colectivos, de sindicatos y el mayor control de los empresarios y del gobierno sobre ellos⁹.

Cabe mencionar que en los años ochenta no se otorgó un papel fundamental a las reformas laborales, toda vez que se esperaba, en principio, que el principal impacto provendría de las reformas que liberalizarían otros mercados, pues se pensaba que los mercados de trabajo funcionaban en forma aceptable, de modo que aunque había algunas distorsiones en este mercado, las reformas de otros mercados se consideraron prioritarias. Además, la probable resistencia de los grupos que perderían con la flexibilización del mercado laboral haría políticamente muy difícil aprobar las reformas respectivas, razón por la cual en muchos casos se optó por postergarlas. “Sin embargo, dado el desempeño mediocre en términos de generación de empleo, a partir de los años noventa se hizo mayor hincapié en el efecto nocivo de la institucionalidad laboral vigente y en la necesidad de desregular el mercado de trabajo, a fin de estimular el crecimiento económico, hacerlo de uso más intensivo de mano de obra, y facilitar la

⁹ Dussel Enrique. “El reto del empleo en México. Cambio estructural en el empleo durante 1982-1992”. *Investigación Económica*, 212, 1995, p. 140.

reasignación sectorial del factor trabajo¹⁰. Si bien esta afirmación es válida para el caso de México, donde no se ha modificado la legislación laboral, no olvidemos que en el caso español, estas reformas laborales se dieron desde la década de los años ochenta a fin de flexibilizar el marco laboral para enfrentar la crisis económica, aumentar la productividad y disminuir el desempleo existente.

Adicionalmente, “y contrario a otros casos latinoamericanos, la ‘flexibilización del trabajo’ en México ha sido inducida mediante la caída de los salarios reales, la modificación de contratos colectivos y acuerdos para aumentar la productividad. En México no se ha presentado un drástico aumento en las tasas de desempleo abierto (total) durante el proceso de ajuste, de hecho nunca ha llegado al 7% en el período 1982-2000, (según se desprende de los datos del cuadro 42), particularmente debido a las diferentes formas de ‘flexibilización del trabajo y los respectivos pactos económicos’¹¹. Esto, sin embargo, no debe

Cuadro No. 42
Tasa de Desempleo Abierto, 1982-2000 (%)

Años	TDA Total	TDA por sexos		TDA por edades			
		Hombres	Mujeres	12-19	20-34	35-54 ²	54 y más ²
1982	4.2	3.9	4.9	11.6	4.5	1.7	1.4
1983	6.2	5.6	8.1	16.8	7.0	2.8	2.0
1984	5.7	5.0	7.1	15.6	8.9	2.4	1.9
1985	4.4	3.6	5.8	10.8	7.2	1.5	1.1
1986	4.3	3.7	5.3	11.2	5.6	1.7	1.4
1987	3.8	3.3	4.8	9.2	4.2	1.4	1.3
1988	3.5	2.9	4.4	8.4	3.7	1.4	1.5
1989	2.9	2.5	3.6	7.1	3.2	1.2	1.1
1990 ¹	2.8	2.6	3.1	7.35	3.1	1.2	1.2
1991	2.6	2.5	2.9	6.5	3.2	1.4	0.9
1992	2.8	2.7	3.2	6.9	3.3	1.3	1.3
1993	3.4	3.2	3.9	7.4	4.3	1.8	1.7
1994	3.7	3.6	3.9	8.3	4.5	2.0	1.7
1995	6.2	6.1	6.4	13.2	7.8	3.7	4.1
1996	5.5	5.3	6.0	11.6	6.9	3.1	3.7
1997	3.7	3.5	4.2	8.4	4.9	2.0	2.3
1998	3.2	2.9	3.6	7.0	4.5	1.7	1.7
1999	2.5	2.4	2.7	5.7	3.5	1.4	1.3
2000	2.2	2.1	2.4	5.3	3.05	1.2	1.3

Fuente: Elaboración propia con base en la información de INEGI.

Los datos corresponden al 4o trimestre del año. La información de 1982 corresponde a tres ciudades: México, Monterrey y Guadalajara. A partir de 1983 los datos corresponden a 12 ciudades y, a partir de 1986, la información cubre 16 zonas urbanas, para 1992 cubre 32 áreas urbanas y a partir de 1999 ya cubre 45 áreas urbanas.

1987-1995: INEGI, *Encuesta nacional de empleo urbano*; INEGI, *Avance de información económica. Empleo*, octubre de 1995. Los datos corresponden a promedios ponderados de los cuatro trimestres de cada año de 16 zonas urbanas

¹ A partir del año de 1990 con datos del *Anuario Estadístico* de INEGI, 2000.

² A partir del año 1990 las edades corresponden a: 35 a 44 años, y 45 y más años, respectivamente

¹⁰ Wéller, Jürgen. *Reformas económicas, crecimiento y empleo*. 2000. p. 27.

¹¹ OIT-PREALC. *Ajustes, reformas y mercado laboral. Costa Rica, Chile, México*. Chile, 1993.

llevarnos a pensar que la economía ha generado el empleo que demanda la población en nuestro país, una prueba de que no ha sido así, es el aumento considerable del empleo en el sector informal, que de acuerdo con información del INEGI, es del 50% y, en relación con el PIB, genera el equivalente al sector agrícola, es decir, el 12%.

Tampoco debemos dejar de lado que a nivel mundial las perspectivas de empleo no han sido muy buenas durante las décadas de los ochenta y noventa; de hecho, la OIT destaca que a excepción de unos cuantos países asiáticos, el desempleo ha aumentado prácticamente en todas las partes del mundo, y América Latina no es la excepción, de acuerdo a la información del **cuadro 43**. A lo que hay que agregar las dificultades que enfrentan los jóvenes para emplearse, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y el desempleo que produce el mismo proceso de modernización de la actividad económica; todo esto explica el escaso dinamismo en la generación de empleo en el mundo.

Cuadro No. 43
Desempleo urbano abierto
(tasas anuales medias)

Países	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004 ^b
América Latina y El Caribe ^a	n.d.	6.5	7.7	9.4	10.0	10.2	10.8	10.0
Argentina	7.5	7.0	11.5	17.2	12.9	17.2	19.7	13.8
Brasil	4.3	5.8	5.1	5.4	7.6	7.1	11.7	11.5
México	4.4	2.8	3.7	5.5	3.2	2.2	2.7	3.8
Colombia	10.5	10.2	8.9	11.2	15.3	17.2	17.6	15.5
Chile	6.5	6.7	7.8	6.4	6.4	9.2	9.0	8.8
Perú	10.1	9.4	8.8	8.0	8.5	8.5	9.4	8.5
Venezuela	11.0	7.8	8.7	11.8	11.3	13.9	15.8	15.3

Fuente: Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe. Varios años.

^a No incluye países del Caribe

^b Cifras preliminares.

3. Tendencias del empleo en México.

Comenzaremos diciendo que hasta los años setenta, el empleo en A. L. transitó por una reestructuración caracterizada por el aumento de la participación de los sectores secundario y terciario y una disminución de la participación del sector agrícola. Paralelamente, en esos tres sectores creció la productividad

laboral media, y se acortaron levemente las amplias brechas de productividad existentes entre ellos¹².

En el caso de A. L. sobresale para el período 1981-1987 que el sector formal privado creó mucho menos empleos que en períodos anteriores y desde 1985 se observa un fuerte cambio en la composición del empleo latinoamericano, particularmente es notorio el aumento en el sector informal, de menores niveles de productividad y de remuneración, ante la debilidad en la generación de empleo del sector moderno. Se aprecia también un deterioro generalizado en la calidad de los empleos creados. De manera que se ha gestado una “terciarización prematura” en la mayor parte de los países latinoamericanos, que aumenta debido a la caída del empleo en el sector primario y la relativa estabilidad del sector industrial. De esta manera, el sector servicios tiene una responsabilidad en cuanto al empleo mucho mayor que en otras economías¹³.

Para el caso de México, Dussel plantea que el crecimiento económico es de primordial importancia para la generación de empleo; al mismo tiempo afirma que desde finales de 1994 se aprecia una severa crisis del sector productivo que se manifiesta en la caída en la generación de empleo en términos absolutos, de -1.9 y -0.2% en 1993 y 1994, respectivamente, tendencias que agudizan las críticas condiciones del mercado laboral.

Adicionalmente, la terciarización del empleo en México ha sido significativa desde 1970, sobre todo desde 1982, en virtud de la expulsión de fuerza de trabajo en el sector manufacturero de 1982 a 1992. de ahí que en el nuevo contexto de apertura el sector manufacturero (que es también el motor del crecimiento económico), no ha sido capaz de generar los empleos necesarios desde 1987, en consecuencia, en este período el empleo creado ha sido de menor calidad, productividad y remuneración.

3.1 Disminución y reestructuración del empleo en el sector formal

¹² Weller, Jünger. “Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes”. *Serie reformas Económicas*, No. 11, CEPAL, 1998, pp. 19-20.

¹³ OIT. *La evolución del mercado laboral entre 1980 y 1987*. (PREALC/328). PREALC-OIT, 1988. y Wells, John. *Empleo en América Latina. Una búsqueda de opciones*. Ginebra, PREALC-OIT, 1987, citado por Enrique Dussel. *Op.cit .* , p, 143.

Ahora bien, con la nueva estrategia de apertura, el sector manufacturero no sólo no ha generado los empleos suficientes, sino que al mismo tiempo, ha habido rompimiento de encadenamientos productivos, tanto por la competencia de los productos importados como por la integración intraindustrial con el exterior. En consecuencia, las principales empresas exportadoras y la maquila sólo participaron en promedio con alrededor de 5% de la PEA durante 1993-1999¹⁴.

El trabajo de Clara Jusidman y Marcela Eternod¹⁵, nos presenta una síntesis de los cambios que se han dado en el mercado de trabajo mexicano de 1970 a 1990, usando para ello los censos de población. Ahí se plantea que como resultado de las transformaciones socioeconómicas anteriormente mencionadas, se generaron cambios en el ámbito laboral: Expulsión sostenida del campo a la ciudad durante los años setenta atenuada en los ochenta por la crisis de los mercados urbanos; aumento de la población femenina en el mercado de trabajo, resultado de una mayor educación de las mujeres, así como de la necesidad de mayores ingresos en el hogar, la demanda de fuerza de trabajo femenina en la maquila y el deterioro del nivel de vida de un gran número de familias; un estancamiento, disminución y reestructuración del empleo en los sectores formales de la economía mexicana y de la industria, sobre todo de la manufacturera que hasta entonces era una importante fuente generadora de empleo; un proceso acelerado de crecimiento de la ocupación en los servicios, ligado a las nuevas tecnologías, informática, sectores financieros y servicios personales, lo que aumenta la importancia del comercio y los servicios en la composición sectorial del empleo; una caída de los salarios reales porque se utilizaron como variable de ajuste de procesos inflacionarios, estableciendo topes salariales en el sector formal, derivados de pactos de estabilidad económica aplicados por el gobierno; aumento de sectores informales en la economía, como estrategia de sobrevivencia, trabajadores por cuenta propia, no remunerados,

¹⁴ Dussel Peters, Enrique. "Características de las actividades generadoras de empleo". *Investigación Económica*. No. 243, enero-marzo, 2003, p. 133

¹⁵ Jusidman, Clara y Marcela Eternod. *La participación de la población en la actividad económica de México*. INEGI-IIS/UNAM. 1994.

trabajo familiar y, una reducción de la proporción de asalariados en la población ocupada, derivado de lo anterior.

En otro estudio realizado sobre el sector informal por Emma del Carmen Amezcua en 1998, se afirma que este sector constituye una estrategia productiva, de naturaleza heterogénea, en la cual hay facilidad de acceso, tanto en términos de tecnología como de mercado. Por otro lado, la fuerza de trabajo que se sitúa en este sector se caracteriza como un excedente laboral no absorbido en el proceso de modernización y como tal adquiere una naturaleza estructural heterogénea¹⁶.

Si revisamos las cifras contenidas en el **cuadro 44**, podemos ver que según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), la evolución de la población ocupada en el sector formal e informal por sexo en el período 1991-1997, en general presenta una tendencia creciente de la población ocupada en el sector informal y una pérdida de la participación del sector formal en la generación de empleo, particularmente, se incrementa la participación de las mujeres en dicho sector.

Cuadro No. 44
**Población ocupada en los sectores formal e informal
en las áreas urbanas de México, según sexo: 1991-1997**

Sexo y Sector	1991 %	1993 %	1995 %	1996 %	1997 %
Hombres Total	100.0 (9,407,862)	100.0 (9,913,609)	100.0 (9,896,593)	100.0 (10,335,389)	100.0 (10,956,166)
Informal	38.3	39.6	41.7	41.7	41.3
Formal	61.7	60.4	58.3	58.3	58.7
Mujeres Total	100.0 (4,946,031)	100.0 (5,300,644)	100.0 (5,549,808)	100.0 (5,763,709)	100.0 (6,335,250)
Informal	38.2	41.0	42.7	43.1	43.3
Formal	61.8	59.0	57.3	56.9	56.7

Fuente: Sill Salazar, Lorena. *Crecimiento y heterogeneidad del sector informal en México en el período 1988-1997*. Tesis de Maestría. El Colegio de México, 1999, p. 43.

Si ahora analizamos la ocupación en el sector informal y formal de acuerdo con la edad, tenemos que los hombres entre 12 y 24 años tienden a participar más en el sector informal que en el formal (29.42% frente a 25.3%), en tanto que en el caso de las mujeres se presenta la tendencia opuesta (29.26 y 30.19). Mientras que en el caso de los grupos intermedios de edad, es decir, entre 25 y 54 años, la

¹⁶ Amezcua Constandce, Emma del Carmen. Sector informal urbano ¿Refugio de supervivencia, mercado de trabajo o ilegalidad?. *Lecturas laborales*. No. 3, STPS, 1998. p. 66.

participación de los hombres en el sector formal es mayor que en el informal en relación con las mujeres (68.08% contra 66.27%), de acuerdo con los datos del **cuadro 45**.

En síntesis, podemos decir que la participación del sector informal dentro de la población ocupada es importante y va en ascenso, lo que parece confirmar que el sector formal está perdiendo su capacidad para generar empleos, situación estrechamente relacionada con el comportamiento y los cambios de las variables macroeconómicas. Todo esto nos lleva a afirmar que existe una relación entre el comportamiento a nivel macroeconómico y el mercado de trabajo.

Cuadro No.45
**Población ocupada en los sectores
informal y formal en las áreas urbanas de México, según edad**

	SECTOR					
	INFORMAL			FORMAL		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Total	100.0 (7,688,206)	100.0 (4,642,697)	100.0 (3,045,509)	100.0 (10,182,655)	100.0 (6,369,911)	100.0 (3,812,744)
12-14	3.11	3.23	2.93	0.68	0.83	0.45
15-19	12.54	12.82	12.11	8.45	7.78	9.57
20-24	13.71	13.37	14.22	17.99	16.69	20.17
25-29	11.90	11.97	11.79	17.68	16.90	18.98
30-34	11.16	11.22	11.07	14.63	14.28	15.23
35-39	10.98	10.34	11.95	12.72	12.76	12.65
40-44	9.94	9.42	10.74	10.39	10.71	9.87
45-49	7.91	7.82	8.05	7.20	7.74	6.28
50-54	6.50	6.66	6.25	4.78	5.69	3.26
55-59	4.44	4.81	3.89	2.75	3.24	1.93
60-64	3.37	3.55	3.08	1.63	1.97	1.06
65 y más	4.44	4.78	3.93	1.10	1.42	0.56

Fuente: Sill Salazar Lorena. *Op.cit.* p. 45.

Considerando todos estos cambios, durante el período que va de 1988 a 2000 es el sector servicios (sector de bienes no transables), concretamente, servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles, construcción y transporte, almacenamiento y comunicaciones, el que se ha convertido en el principal generador de empleo. en tanto que la maquiladora, sólo aportó el 11.44%, de acuerdo con la información del **cuadro 46**.

Cuadro No. 46
Contribución a la generación de empleo por ramas: 1988-2000*

Ramas	(%)
Agricultura	1.95
Minería	-0.64
Maquiladora	11.44
Manufactura-no maquiladora	1.78
Construcción	24.68
Electricidad, gas y agua	0.52
Comercio, restaurantes y hoteles	24.98
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8.29
Servicios financieros, seguros e inmuebles	1.36
Servicios comunales, sociales y personales	25.59

Fuente: INEGI, 2002. Elaboración propia.

* Se consideró el Total = 100%.

En suma, podemos decir que durante los años noventa se mantuvieron las tendencias de largo plazo hacia una disminución del empleo en el sector primario y un aumento en el sector terciario de baja productividad.

A todo lo antes expuesto, debemos añadir que en la nueva estrategia de apertura y/o liberalización que se puso en marcha a raíz de la crisis de deuda, no sólo no ha habido una política industrial deliberada, sino que tampoco se ha tenido como prioridad gubernamental el apoyo decidido (vía programas pensados en el largo plazo) a la generación de empleo, excepto por la puesta en marcha a finales de los ochenta de algunos programas parciales como: el Servicio Nacional de Empleo (SNE), el Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMT), el Programa de Calificación de la Pequeña y Mediana Industria (PCMI) y el Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO)¹⁷. Todo este panorama ya de por sí crítico, se agrava si consideramos que en nuestro país no existe seguro contra el desempleo.

4. La Legislación laboral en México

Si bien encontramos antecedentes del derecho al trabajo en nuestro país desde la época de la colonia, es con la llegada de la industrialización que se dan las primeras formas de organización obrera. Así, el 30 de abril de 1904 se promulgó una Ley de accidentes de trabajo; el 9 de noviembre de 1906 se aprobó la Ley Bernardo Reyes para el Estado de Nuevo León; luego en junio de 1912 se

¹⁷ STPS. “¿Qué es el programa CIMO? Antecedentes”. *Revista Mexicana del Trabajo* I (1), 1993.

integró el primer sector obrero llamado “Casa del Obrero Mundial”; más tarde en el Estado de Veracruz entró en vigor la Primera Ley del Trabajo el 19 de octubre de 1914, siguiendo después los estados de Yucatán (donde por iniciativa del general Salvador Alvarado el 14 de mayo de 1915, se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el 11 de diciembre del mismo año, la Ley de Trabajo) y Coahuila, en que por iniciativa de Gustavo Espinosa Mireles, se aprobó la Ley del Estado de Coahuila que hace algunos agregados al Proyecto Zubarán de 1914 para el D.F, reproduciendo parte de la Ley de accidentes de trabajo de Bernardo Reyes¹⁸.

No obstante, sería en plena lucha revolucionaria, que el gobierno mexicano y los trabajadores pactaron una histórica alianza con la firma del “Pacto de la Casa del Obrero Mundial”, en el que el gobierno constitucionalista reitera su resolución de mejorar, por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo las leyes que sean necesarias para cumplir dicha resolución; en tanto los obreros de la Casa del Obrero Mundial, manifestaron la resolución de colaborar de manera efectiva y práctica por el triunfo de la revolución, tomando las armas y haciendo propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial hacia la revolución Constitucionalista, ya que ésta haría efectivo para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones¹⁹.

Así, desde el nacimiento del Constituyente de Querétaro, el derecho del Trabajo tiene el atributo de ser un derecho *protector* de la clase trabajadora. De ahí que, “el derecho del trabajo es protector de los trabajadores, porque éstos, frente a la desventaja social y cultural que tenían ante los patrones, decidieron oponer la fuerza nacida de su unión solidaria, para incorporarse en la Constitución de 1917, un estatuto que revela su situación como clase social”²⁰.

Así, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dice “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al

¹⁸ De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, México, Ed. Porrúa, 1994, pp. 329-333.

¹⁹ Dávalos Morales, José. “Economía y justicia social”. *Quinto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Ed. Gobierno del Estado de Puebla, Noviembre, 1991. pp. 374-375.

²⁰ *Ibidem*. p. 376.

efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”²¹. En dicho artículo destacan, entre otras cosas las siguientes: Que el Congreso de la Unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo; establece que la jornada máxima será de ocho horas; la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años; por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario, de un día de descanso cuando menos; los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos; los salarios mínimos se fijarán por una Comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa; el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo; los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, por lo que los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente; tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; considera que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y también establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje²².

Este espíritu protector se manifiesta en los diversos principios instituciones y normas del derecho individual, colectivo y procesal del trabajo²³.

²¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México, 1987. p. 104.

²² *Ibidem*. pp.105-109.

²³ El Tratado de Versalles en su capítulo XIII, establece que el objetivo de La Sociedad de Naciones es la paz universal que sólo se puede basar en la justicia social, reprobando la miseria y el trabajo inhumano,

Como ejemplo de lo anterior podemos citar la jornada máxima, el salario mínimo, los descansos del trabajador, las medidas protectoras del salario, la participación en las utilidades de la empresa (derecho individual); la libre sindicalización, el pluralismo sindical, la negociación de las condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga (derecho colectivo); el aviso por escrito de la causa(s) del despido, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón, la no exigencia de formas determinadas para las actuaciones procesales (derecho procesal). Este sentido protector de los trabajadores también lo manifiesta el derecho del trabajo, cuyo objetivo principal es la búsqueda del *equilibrio y la justicia social* en las relaciones entre trabajadores y patrones. El derecho protector de la clase trabajadora tiene dos atributos fundamentales: constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores y dichas garantías son irrenunciables²⁴; todo ello a fin de que todos los que viven de su trabajo, estén en posibilidad de acceder a las condiciones de vida dignas que merece todo ser humano.

Y será hasta el 31 de agosto de 1929, gracias a la reforma a la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República, que se hizo exclusiva del Poder Legislativo Federal la facultad de legislar en materia de trabajo. Posteriormente, será con el presidente de la República Pascual Ortiz Rubio que el Congreso de la Unión sancionó la primera Ley Federal Reglamentaria del Artículo 123, es decir, la *Ley Federal del Trabajo* el 18 de agosto de 1931²⁵.

Este hecho fue fundamental debido a que con ello, se elevaron a categoría de normas fundamentales las garantías sociales de los trabajadores²⁶. De igual forma, el derecho del trabajo²⁷ tiene como fin satisfacer íntegramente las

considerando que la injusticia y la miseria repercuten en el país que se presenta, a la vez que tiene un impacto a nivel internacional, poniendo en riesgo la paz y armonía universales por lo que deben mejorarse las condiciones de trabajo

²⁴Dávalos Morales, José. *Op.cit.* p. 377.

²⁵ Torres Jara, María Teresa. "Antecedentes de la Ley federal del Trabajo". *Foro Laboral: Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*. Primera parte, 1981, p. 63.

²⁶ Esto es así porque se considera que si la sociedad tiene derecho a solicitar de todos sus miembros una conducta honorable y un trabajo útil para provecho del trabajador, se le deben proporcionar todos los elementos necesarios para ello, mejorando en esta forma su nivel de vida y su educación, beneficiando de esta manera al país.

²⁷ De hecho, México forma parte desde 1931 de la Organización Internacional del Trabajo, que tiene como propósito perfeccionar y universalizar la legislación laboral. Asimismo, ha suscrito varias declaraciones

necesidades del trabajador, de ahí que se puede definir como “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones entre patronos y obreros y, además otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en razón de su condición de trabajadores”²⁸. Uno de los primeros logros fue el contrato de trabajo, que debía ser el resultado del acuerdo libre de las partes²⁹, aunque hay que decir que esto no necesariamente se correspondía con la realidad.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 fue objeto de algunas modificaciones, para afinar algunas de sus instituciones y siempre siguiendo con el espíritu protector que tiene desde sus inicios. La reforma de 1960 permitió la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y el establecimiento de salarios mínimos, así como otros instrumentos legales del derecho del trabajo³⁰. También aparecieron las primas de vacaciones y de antigüedad, las dominicales, el aguinaldo, dos días de descanso: el 1 de enero y el 5 de febrero³¹.

Sin embargo, el desarrollo industrial, así como los cambios nacionales e internacionales, generaron una realidad socioeconómica con problemas nuevos, que exigían una legislación acorde con ella, dando como resultado que el 1º. de mayo de 1970 entrara en vigor la actual ley Federal del Trabajo; entre los cambios de la LFT de 1931 y la de 1970, destacan: que en la primera se hablaba de “contrato individual de trabajo” y en la actual, de “relaciones individuales de trabajo”, para distinguirla de otro tipo de contratos. Antes se argumentaban como causas de suspensión de los contratos de trabajo la falta de materia prima, fondos, el exceso de producción, la fuerza mayor y en la actual se suprimen estas causas y se agregan, entre otras, la prisión del trabajador seguida se sentencia

internacionales relacionadas con el trabajo, como la Carta Consultiva de las Naciones Unidas, en 1945 y la Carta Constitutiva de la Organización de los Estados Americanos, particularmente, la Carta de Bogotá de 1948, cuyas ideas se basan en la justicia social y el derecho al trabajo

²⁸ El Derecho colectivo del trabajo quedó asegurado con el reconocimiento de los derechos de asociación profesional, huelgas y paros. Para más información véase: Torres Jara, Ma. Teresa. *Op.cit.* p. 65 y 70-73.

²⁹ El régimen de seguridad social es otro de los logros importantes así, en 1943 se expidió la Ley del Seguro Social.

³⁰ Para más información al respecto, ver: Torres Jara, M. *Op.cit.*, pp-78-85, y Luis Calderón Alvear. La Ley Federal del Trabajo de 1931. pp. 87-100.

³¹ De Buen Lozano, Néstor. “Una ley en cambio permanente”. *Reforma laboral*. Ed. UNAM-UNT-Frente Auténtico del Trabajo, et. al. P. 147.

absolutoria, que el patrón tiene obligación de dar aviso por escrito al trabajador sobre la fecha y causa de su rescisión. Desde entonces se ha intentado hacer varias reformas, tal como se aprecia en el **cuadro No.47**.

Cuadro No. 47
Ley Federal del Trabajo

Año	Promulgación /Intentos de Modificación
1931	Promulgación ley Federal del Trabajo
1934	Primer congreso de Derecho Institucional
1960	Últimas modificaciones o avances legislativos en torno a la normatividad laboral, creación del apartado B del artículo 123 constitucional, relativo a las normas laborales para la burocracia, que imponía la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) como única alternativa de organización sindical en el sector laboral.
1970	Surge una "nueva" LFT cuya elaboración quedó a cargo de una comisión redactora designada por la Secretaría de Trabajo y que fue presentada al Congreso como iniciativa presidencial, pero que mantuvo las características básicas de la ley.
1986	La COPARMEX plantea –al principio del año- la urgencia de modificar la legislación laboral como alternativa para impulsar la recuperación de la Economía y la confianza de los inversionistas; por cierto, idénticos argumentos vierten hoy en día.
Abril 1989	Carlos Salinas de Gortari desde la campaña se compromete a promulgar una ley laboral "moderna", y en abril de 1989 se anuncia la creación de una comisión para discutir el proyecto de reforma, exclusivamente entre los sectores productivos con la "coordinación" de Arsenio Farell, Secretario de Trabajo y previsión Social. Vía similar que promovió el gobierno del expresidente Vicente Fox.
1992	Se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, aceptado por la CTM. Ahí solo se marcan ideas generales para la modernización de las empresas y sus relaciones laborales para aumentar la productividad.
1994-1995	En este periodo la pérdida de empleos –hasta alcanzar 6.8 por ciento de desocupación abierta- y la presentación de la iniciativa panista de reforma a la LFT, con la preposición de aumento a las prestaciones y recorte al poder de los sindicatos.
2002	El 12 de diciembre de 2002, el dirigente de la CRODC Roberto Ruiz Ángeles, presentó ante el Pleno de la Cámara de Diputados la Iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, elaborada en el seno de la STPS a raíz de una convocatoria expedida por el Presidente de la República año y medio antes.

Fuente: Elaboración propia.

5. Postura empresarial frente a la flexibilización

Si bien, la actual LFT tiene un carácter protector de los derechos de los trabajadores, dando prioridad a contratos permanentes, por tiempo indeterminado o de planta, garantizando con ello la estabilidad en el empleo y considera como excepción la posibilidad de celebrar contratos eventuales por obra o tiempo determinado, a raíz de la crisis de 1982, los empresarios pugnaban por una reforma laboral, pero no fue sino hasta 1986 que la Coparmex, presentó sus propuestas de modificación a la LFT, cuyo punto central era la *flexibilidad del trabajo* con la justificación de que la modernización del país hacía urgente modificar la legislación laboral a fin de impulsar la recuperación económica y la confianza de los inversionistas y fue en 1988 cuando intensificó su postura, tanto

por *razones políticas* (las elecciones del 6 de julio de ese año, evidenciaron las dificultades electorales de las dirigencias sindicales tradicionales, creando un clima que cuestionaba al corporativismo y el avance de las fuerzas de oposición de izquierda aconsejaba a la Coparmex instaurar a nivel institucional la restauración del poder patronal en el manejo de las relaciones laborales que había conseguido durante los años de ajuste) como *económicas* (el nuevo entorno de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, el acelerado proceso de apertura comercial, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas, la adopción de un modelo de desarrollo orientado hacia el mercado externo y sobre todo elevar la productividad y la calidad) situación que sin importar el verdadero grado de flexibilidad o rigidez de la legislación, reforzaba las exigencias patronales, lo que sin embargo, no logró superar las divergencias patronales al respecto³².

En 1989 la Coparmex hizo una propuesta de adecuaciones insistiendo en:

- Modificar la estabilidad en el empleo, que no sólo requiere modificar un artículo, sino un conjunto de medidas referidas al tema.
- Flexibilizar los salarios y las normas protectoras del mismo en la LFT.
- Flexibilizar la jornada de trabajo.
- Introducir la productividad, como una nueva norma que facilite el rendimiento en los centros de trabajo.
- Modificar los tribunales de trabajo.
- Las juntas tripartitas.
- Modificar el derecho de huelga y la reglamentación de sus procedimientos.
- Los derechos de organización sindical.
- La contratación colectiva.
- Que la falta de aviso de despido al trabajador conllevaba necesariamente el que se considerara siempre como injustificado.
- Rígido esquema legal para la capacitación

³² Bensusan, Graciela. *El modelo mexicano de regulación laboral*. México, 2000. p. 408-409. Al respecto, cabe subrayar que las organizaciones empresariales no han presentado un frente único, así tanto el CCE como la Concamin han apoyado al gobierno cuando éste no insistió en la reforma laboral, en tanto que la Coparmex y la Concanaco han presionado más férreamente en la necesidad de la reforma a la LFT.

Para promover la productividad- afirmaban- se requieren adecuaciones a la legislación laboral que eliminen algunas disposiciones que constituyen un verdadero lastre a la posibilidad de evolución y desarrollo de los centros productivos, y algunas normas o criterios de interpretación de las autoridades laborales dependientes del poder ejecutivo. Entre las propuestas para ajustar la LFT destacan:

- a) Que las partes pueden rescindir en cualquier tiempo la relación laboral por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad y que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas.
- b) La no intervención del gobierno en la capacitación de las empresas.
- c) Permitir que los empleadores contaran con la flexibilidad en la administración de personal y de las condiciones de trabajo.
- d) Limitar la huelga al puro acto de la suspensión del trabajo por parte de quienes libremente deseen hacerlo, previas las formalidades legales que deberán tener primero recuento oportuno antes de ser inferido el daño a la empresa.
- e) Tratándose de demandas de titularidad deberá exigirse, para evitar perturbaciones innecesarias a la paz laboral que el sindicato demandante acompañe una relación de los empleados que laboran en la empresa codemandada y sólo se admita el recuento cuando de su administración con las demás pruebas se desprenda una razonable probabilidad a favor del sindicato demandante.
- f) Una revisión a fondo de las disposiciones procesales de la ley, para simplificarlos³³.

De lo anterior, se desprende que esta propuesta implicaba una flexibilidad numérica, funcional y salarial. Además, todos estos puntos tienden a modificar la estabilidad en el empleo, sustituyendo el empleo estable, por contratos temporales, eventuales y de tiempo parcial. Esto, “afectaría los derechos de los

³³ Coparmex-Concanaco. *Propuestas del sector privado. México*. Mayo, 1988, pp. 114-115.

trabajadores, debido a que la fuente generadora de derechos radica justamente en la estabilidad en el empleo, en la permanencia y en la antigüedad que puedan acumular para tener derecho al aguinaldo y vacaciones, pero sobre todo a mejoras salariales, ascensos, jubilación y pensiones. Un trabajador eventual o por horas tiene limitadas sus posibilidades de generar derechos, incluso de obtener seguridad social que sólo se logra con un empleo estable”³⁴. Aunque el argumento empresarial es que con más puestos de trabajo por horas o eventuales se generaría mayor número de empleos en el país.

En sus propuestas para el sexenio 1994-2000, las cúpulas empresariales de Coparmex, Concanaco y Canacintra, expusieron sus demandas en materia laboral, esperando que el nuevo presidente de la república las llevara a cabo. En su propuesta de reforma a la LFT, destacaba que si bien ésta en algunos aspectos era de las más avanzadas del mundo, ofrece desventajas importantes frente al reto de la competitividad; para superar estas desventajas, la reforma laboral debería establecer diversos ajustes que se presentaron en 14 puntos:

1. Movilidad funcional y geográfica con multihabilidades.
2. Contratos temporales por hora o jornada reducida.
3. Racionalización de las causales de rescisión del contrato de trabajo.
4. Limitación en la responsabilidad en los juicios laborales por el pago de salarios caídos
5. Pago salarial por hora.
6. Democratización de la huelga: previo al estallamiento, acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores a través del voto secreto, lo mismo para levantarla
7. La desaparición de las juntas de Conciliación y Arbitraje.
8. Desaparición del Contrato Ley.
9. Establecimiento de la capacitación sin que impliquen relación laboral.

³⁴ Alzaga, Oscar. “Sólo a través de consenso se logrará el diálogo entre los diversos sectores”. Entrevista a Oscar Alzaga, Presidente de la ANAD. Bajado de Internet. Marzo de 2004. [Acontecer · revista "trabajadores" núm. 7 de la Universidad Obrera ...](#)

10. Modificación del sistema de ascensos, sustituyendo la antigüedad por la capacidad o la escolaridad.
11. Prestaciones laborales de acuerdo con las condiciones de cada empresa.
12. Eliminación de la cláusula de exclusión, de ingreso y separación.
13. Libertad de los trabajadores de sindicalizarse o no sindicalizarse.
14. Separación de lo sindical y lo político, estableciendo la libertad de afiliación política y la prohibición de que los miembros de una directiva sindical no ocupasen puestos públicos o cargos de elección popular mientras ejerciesen sus funciones³⁵.

Al respecto, De la Garza afirma que “las propuestas empresariales a la Ley Federal del Trabajo, parten de las concepciones internacionales sobre el tema y de la experiencia en la flexibilización de contratos colectivos en México,.... (aunque menciona que) en el plano internacional la flexibilidad del trabajo hizo irrupción abiertamente hacia 1980. Estuvo relacionada con la crisis capitalista, interpretada como crisis primero, del Estado interventor y posteriormente, de rigidez en los procesos productivos. La flexibilización fue pensada para incrementar la productividad y alcanzar competitividad en un mercado globalizado”³⁶. Pero, continúa diciendo, una parte de las reformas capitalistas de los últimos 10 años pretendía la búsqueda de modelos consensuales y participativos en el trabajo, contando con la participación de los sindicatos, tal es el caso de Japón, Alemania y Suecia, frente a la otra experiencia del enfrentamiento con los sindicatos (Estados Unidos e Inglaterra); en todos estos casos se flexibilizaron las relaciones laborales, pero de manera diferente. De ahí que no basta la flexibilidad neoclásica atrasada, porque la productividad y la calidad son función importante de la participación, el involucramiento, la capacitación permanente y la calidad de la vida obrera, entre otros factores, por lo que una

³⁵ CTM, Secretaría de Educación y Comunicación Social. “El por qué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000”. Palabras pronunciadas por Juan S. Millán, Secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM en la 116 Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de la CTM, 19, 20 y 21 de marzo, 1994. Folleto 15 pp.

³⁶ De la Garza Toledo, Enrique. “Ley Federal del Trabajo y Flexibilidad”. *Memoria del Foro Legislación laboral: situación actual y perspectivas*. México, 1996, p. 156.

simple flexibilidad salvaje no asegurará la competitividad de las empresas mexicanas³⁷.

6. Posición del Banco Mundial y de la OCDE sobre la flexibilidad laboral.

Por su parte, el Banco Mundial, sostiene que la más seria distorsión en los mercados laborales en América Latina resulta de la intervención del gobierno en la fijación de los salarios, el alto costo del despido, el cual reduce la flexibilidad y hace que la reestructuración de las empresas se dificulte y retarde; los altos impuestos a la nómina, reducen el empleo formal e inhibe la competitividad internacional y local de las empresas y la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empresas alientan la confrontación y hacen que los procedimientos laborales sean muy costosos. Asimismo, afirma que la legislación laboral en A.L. tiene una larga tradición de protección y seguridad en el trabajo. Medidas que incluyen serias limitaciones a la contratación temporal y costos sustanciales por despido injustificado y que si esto se eliminara, se incrementaría la eficiencia de los mercados de trabajo latinoamericanos. .En el caso de México, afirma que en el capítulo IV de la LFT establece que la contratación colectiva debe contener una estructura de trabajo de acuerdo a la antigüedad³⁸.

Todo ello hace que el trabajo se transforme en un factor fijo que desalienta las decisiones de contratación de trabajadores por parte de los empresarios y castiga a las empresas que se reestructuran, agregan incertidumbre en la estimación de los costos del trabajo y dicha incertidumbre tiene un impacto negativo sobre el nivel de empleo así como sobre la velocidad de ajuste, de ahí que las reformas (a la legislación laboral), deberían pretender establecer derechos básicos, reduciendo las distorsiones y la incertidumbre y fomentando iniciativas para que los empleadores privados generen trabajos en el sector formal.

Por su parte la OCDE en julio de 1995 en su informe sobre México recomienda que para “alcanzar un crecimiento durable en el mediano plazo será

³⁷ *Ibidem*, pp. 156-157. El autor concluye diciendo que hay que oponerse a la flexibilización salvaje sin concertación real.

³⁸ The World Bank. *Labor and Economic Reforms in Latin America and The Caribbean*. Washington, D. C. p. 16. Subrayado mío.

necesario que las reformas estructurales continúen en ciertas áreas clave, en particular la privatización, la política de competencia, la supervisión prudente, el sector agrícola y el mercado de trabajo. En su diagnóstico sobre el mercado de trabajo mexicano afirma que los problemas de éste consisten menos en un alto desempleo abierto que en la baja productividad de una proporción significativa de la fuerza de trabajo y el acceso desigual a las oportunidades de empleo, de una parte; y de la otra, la reglamentación del funcionamiento de dicho mercado³⁹. Asimismo, recomendaba la desregulación del mercado de trabajo a través de una reforma de la legislación laboral y de la seguridad social. Aunque también resaltaba la necesidad de que hubiera continuidad en los logros recientes y en los programas anunciados para expandir la cobertura y aumentar la calidad de la educación básica y, de manera más general mejorar la preparación y la competencia de los trabajadores. Esto y la reforma del sistema de seguridad social, debería formar parte del enfoque global⁴⁰.

7. Fases de la reforma laboral.

Considerando las posiciones patronales y sindicales y, por tanto, el grado de polarización en sus posturas frente a la flexibilización, el papel que el Estado jugó para superar esas diferencias, los actores involucrados, así como los espacios en los que se dio este proceso, es posible identificar tres fases⁴¹.

7.1 Primera fase.

Destaca el relativo y fugaz consenso, entre patrones, sindicatos y el gobierno acerca de la necesidad de modernizar el marco jurídico de las relaciones laborales, a pesar de las diferencias en torno a la discrecionalidad y el alcance del cambio. Esto debido a la intención de limitar la discusión al ámbito tripartito controlado por el Ejecutivo; pero la participación de la Cámara de Diputados ante la fuerte presencia de la oposición con sus severos cuestionamientos al

³⁹ OCDE. *Estudios económicos de la OCDE 1994-1995, México*. Francia, 1995, pp. 2, 106.

⁴⁰ *Ibidem*. pp. 108 y 140.

⁴¹ Manejamos estas tres fases, siguiendo a Graciela Bensusán tal como lo hace en su libro *El modelo mexicano de regulación laboral*, aunque complementamos con otras fuentes de información.

corporativismo, obligaron a la dirigencia cetemista a renunciar al intento de conseguir una ley más proteccionista y estatista⁴².

Como dijimos anteriormente, desde 1986 la Coparmex se pronunció a favor de flexibilizar la LFT reforzando tal postura en 1988 a fin de restaurar el poder patronal en el manejo de las relaciones laborales por el impulso del proceso de apertura comercial y por la orientación del modelo hacia el exterior principalmente.

Por su parte, los sindicatos oficiales a favor de la reforma reclamaban desde 1978 contrarrestar el peso político de la iniciativa privada y ganar un espacio más amplio para el movimiento obrero. Mientras estas demandas fueron reiteradas sin éxito en los años siguientes, la crisis de 1982 y el ajuste que le siguió, debilitaron su poder de interlocución frente a las políticas gubernamentales⁴³. Será hasta después de las elecciones de 1988 tras la derrota de numerosos dirigentes sindicales, que la CTM pidió al presidente electo una reforma a la LFT para adecuarla a las condiciones de la productividad y a la necesidad de una mayor protección a los trabajadores del país. Entre las demandas de la CTM destacan: jornada de 40 horas, salario remunerador en función de los precios y utilidades, aumentar el porcentaje de reparto de utilidades, ampliar el período de vacaciones con el pago de una prima superior, incrementar la aportación patronal al Infonavit y el fortalecimiento de las reglas referidas a la capacitación y el empleo. Esto dejaba ver que la CTM buscaba conseguir una mejor defensa de los intereses de sus agremiados por lo que Bensusán llama la “vía tradicional” de las alianzas con el gobierno y el aumento de la protección legal⁴⁴.

⁴² Bensusán, Graciela. *Op. Cit.* P. 408.

⁴³ Hay que recordar que en los años treinta se constituyó una forma sindical corporativa de Estado y autoritaria; corporativa porque definió como su espacio privilegiado de influencia a las políticas estatales y se convirtió en corresponsable de la marcha del Estado, subordinando su función de contratación a la política estatal. Autoritaria por su escasa competitividad, alternancia de las dirigencias y obstáculos a la manifestación de la oposición. En México las corporaciones han sido piezas clave de la red de control del Estado mexicano sobre las masas. La reestructuración actual de las relaciones laborales afecta también a las estructuras corporativas, cuya manifestación más evidente es la pérdida de influencia de los sindicatos oficiales con respecto del diseño de las políticas económicas y la disonancia entre los grandes proyectos estatales de reestructuración y del sindicalismo oficial en México. Para más información ver: De la Garza, Enrique, “Reestructuración productiva, contratación colectiva y crisis del sindicalismo en México”. *Op.cit.*, pp. 338-341.

⁴⁴. De acuerdo con Bensusán, de hecho, todo indicaba que sus posiciones y las de los empresarios se habían acercado en torno de la convicción de dismantelar los rasgos incluyentes que predominaban en el modelo

Ya como presidente, Carlos Salinas confirmó su compromiso de campaña de promulgar una nueva ley laboral, así que en abril de 1989 anunció la creación de una comisión tripartita convocada para discutir el proyecto de reforma que, como se hacía tradicionalmente, sería elaborada por el poder ejecutivo. Sin embargo, salió “un desplegado firmado por peligrosos especialistas de izquierda....., publicado en La Jornada y dirigida a la Cámara de Diputados exigiendo su intervención en la reforma, (mismo que) fue favorablemente acogido por Juan José Osorio miembro del Comité Ejecutivo de la CTM y presidente de la Comisión Laboral de la Cámara y se organizó un foro público (agosto de 1989) donde alrededor de cincuenta especialistas de todos los grupos expusieron sus puntos de vista”⁴⁵. Frente a la reacción de quienes se sentían marginados de su elaboración, el ejecutivo respondió que la iniciativa de ley debía salir de dicha comisión con base en las propuestas que presentaran los representantes de las partes.

Aunque en agosto de ese año quedó instalada la comisión tripartita, nunca pudo funcionar debido a que la CTM modificó su postura rechazando la posibilidad de cualquier reforma ante las amenazas al corporativismo ⁴⁶, dada la mayor pluralidad en la Cámara de Diputados, cosa que se desprende de las audiencias públicas convocadas en agosto de 1989 por la diputación obrera del PRI apoyada por las otras fracciones parlamentarias, las críticas de Coparmex sobre el viejo acuerdo corporativo se retomaron con el apoyo del sindicalismo independiente y los partidos políticos de oposición, que denunciaron con mayor radicalismo que aquella, los vicios y atrasos provocados por la subordinación de los sindicatos al gobierno y la necesidad de ponerle fin.

Así las cosas, la CTM optó por una postura conservadora que ya no abandonaría al comprender que sus fuentes de poder de naturaleza institucional

para aumentar la competitividad del país a través de bajos costes laborales (salariales y no salariales). *Ibidem*, p. 409. Enrique De la Garza llama a esta la “vía corporativa de la reforma”.

⁴⁵ De Buen Lozano, Néstor. “Una ley en cambio permanente”. *Reforma Laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. México, 2003. p. 152.

⁴⁶ Este cambio tajante obedece a que en junio de 1989 la Coparmex presentó su propuesta que amenazaba el futuro del corporativismo sindical como aparato flexibilizador de las rigideces laborales con su propuesta de flexibilidad de fondo de las relaciones laborales, asimismo, la Coparmex menguaba los poderes coactivos de los sindicatos (cláusula de exclusión), abriendo la posibilidad de que los trabajadores escogieran entre otras alternativas organizativas y el manejo individual de su relación laboral con los empresarios.

gracias al apoyo del gobierno y empresarios estarían en juego al abrirse la posibilidad real de una reforma laboral.

7.2 Segunda fase.

Con el fracaso de la vía tripartita, la reforma laboral perdió el lugar prioritario que tenía en la agenda gubernamental, así se dejó de lado el problema de la legislación y se refrendó la alianza entre el gobierno y el movimiento obrero tradicional, reclamando a empresarios, sindicatos y trabajadores un comportamiento innovador, de participación y distribución equitativa de resultados. El discurso presidencial recupera la idea sin precedentes en México, de avanzar hacia la “democracia industrial” en la que un “nuevo sindicalismo, ajeno a tradiciones de confrontación, participaría en la gestión del cambio en las empresas.

En el marco de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el gobierno llamó a los interlocutores a comprometerse en la formulación de un documento que facilitara los ajustes necesarios a nivel de empresa para aumentar la productividad y promover el crecimiento económico, en respuesta, la Coparmex habló de la necesidad de flexibilizar la legislación laboral y en 1991 durante su LIX asamblea ordinaria pidió la reforma de aspectos centrales del artículo 123: derecho a huelga, sistema de reparto de utilidades y profundizó el alcance de las reformas reclamadas en 1989.

Luego de dos años de negociaciones se firmó el **Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad** (ANEPyC) en 1992. Si bien esto significó un avance, en los hechos se trataba de un marco muy general e impreciso de líneas de acción sobre productividad y calidad particularizado en convenios de productividad concertados rama por rama y en cada empresa, incorporando un esquema de corresponsabilidad de todos los sectores. De igual forma se propone la modernización de las estructuras productivas, la superación y desarrollo de la administración y el énfasis en los recursos humanos. Se considera asimismo, que los objetivos del acuerdo son la inducción del bienestar para todos, la revalorización del trabajo y la superación de atrasos económicos y sociales. Así

Cuadro No. 48

Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad

Puntos Básicos	Líneas de Acción.	Propósitos: Campos de Acción (Hacerlo efectivo en el contexto de cada empresa)
Productividad: entendida como un cambio cualitativo que permita a la sociedad hacer más y mejor las cosas, utilizar racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir causas a toda la población trabajadora para participar en la vida económica y en los frutos generados en ella.	1. Modernización de las estructuras organizativas: empresariales, sindicales y gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Replantear estructuras organizativas de las empresas: optar por un modelo más versátil. ▪ Diagnóstico y actualización de sus estructuras. ▪ Desarrollar objetivos, metas e indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio. ▪ Fomentar y mejorar la relación laboral en un ambiente propicio
El incremento de la productividad abarca desde la planeación y organización de la producción, hasta la relación laboral, pasando por la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos, el entorno en que actúa la empresa y el de los trabajadores.	2. Superación y desarrollo de la administración.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación, actualización y desarrollo de administradores preparados para actuar en una economía más abierta al contexto internacional. ▪ Prioridad a la productividad y calidad como formas de acceso y permanencia en el mercado. ▪ Revalorización del proceso productivo, del trabajo y del trabajador. ▪ Clima de trabajo favorable. ▪ Un enfoque administrativo más amplio ▪ Atención especial al entorno ecológico.
Transparencia en la distribución de los beneficios derivados de la productividad.	3. Énfasis en los recursos humanos.	<p>El trabajo es el elemento central de la interacción e integración del proceso de cambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prioridad: Superación cualitativa del trabajador en un entorno para la humanización del trabajo. ▪ Reemplazar la visión estrecha que ve al trabajo como un factor de costo a minimizar por otra que vea los recursos humanos como elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado. <p>Capacitación permanente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover políticas de capacitación permanente a todos los niveles. ▪ El gobierno establecerá nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación. <p>Remuneraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y propiciar que las ganancias generadas se reflejen en los beneficios que recibe el trabajador. ▪ Revisar y actualizar los esquemas de remuneración para motivar y estimular al trabajador.
Una condición económica y social para el incremento de la productividad y la calidad es que toda actividad preserve el equilibrio ecológico	4. Fortalecimiento de las relaciones laborales.	<p>La nueva cultura de la calidad y la productividad exige:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y que exige responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y la productividad. ▪ Desarrollar nuevas formas de diálogo para concertar los programas de calidad y productividad.
	5. Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo.	<p>Los sectores y el gobierno fomentarán las líneas de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculación de las organizaciones de los sectores y el gobierno con los movimientos internacionales de productividad y calidad. ▪ Inversión empresarial en programas permanentes de investigación y modernización tecnológica.
	6. Entorno macroeconómico y social propicio para la calidad y la productividad.	<p>El gobierno asume el compromiso de promover un marco macroeconómico propicio que favorezca la estabilidad de precios, el poder adquisitivo de los trabajadores, la inversión, el crecimiento y estimule la calidad y la competitividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Invertir en infraestructura, con énfasis en educación.

Fuente: STPS. Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.. Mayo. 1992. Elaboración propia

como mejorar la competitividad sobre la base de la competencia, la eficiencia y la organización y no a costa del salario⁴⁷, según se puede ver en el **cuadro no. 48**.

Además, los sectores y el gobierno federal acordaron unir esfuerzos para la construcción de una nueva cultura laboral; en tanto que obreros y empresarios convinieron en suscribir en cada empresa los programas específicos necesarios para cumplir con las 6 líneas de acción que se refieren en el cuadro mencionado y finalmente, las partes determinaron integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones contraídas en el acuerdo.

De acuerdo con Bensusán, “esta experiencia de modernización de las relaciones laborales impulsada desde arriba, por vías indirectas que no tocan el marco institucional y sin cambios reales en las políticas laboral y económica, que mantenían los salarios mínimos y contractuales como la principal ventaja comparativa con el exterior y sin dejar atrás el autoritarismo dominante dentro y fuera de la empresa, carecía de los actores, las instituciones y el contexto adecuado para llevarse a cabo con algún éxito”⁴⁸.

Esta limitación quedó evidenciada al fracasar la intención de la CTM de acordar convenios de productividad a nivel de los centros de trabajo, que se firmaron en 1993 y 1994, pero se abandonaron al presentarse la crisis de ese año.

En el marco de la campaña electoral para elegir presidente, Luis Donaldo Colosio, presentó ante la CXVI Asamblea Nacional de la CTM una agenda laboral de siete puntos que significaban cambios institucionales parciales, como el perfeccionamiento de la impartición de la justicia laboral, a fin de resolver problemas de “lentitud” e “ineficiencia”, así como de las instituciones de bienestar social, de vivienda y de salud; apareciendo la idea de impulsar “una nueva cultura laboral que revalore el trabajo, que respete la ley y las conquistas obreras”, misma que se retomaría por la CTM y la Coparmex en 1995.

Aunque Colosio dejó de lado el asunto de la reforma laboral, el CCE, la Coparmex, la Canacintra y la Concanaco le presentaron al candidato triunfante Ernesto Zedillo un documento de 14 puntos (que hemos referido líneas arriba) que

⁴⁷ STPS. *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad*. Mayo, 1992, pp. 19, 21, 41-42.

⁴⁸ Bensusán Areous, Graciela. *Op. Cit.* P. 414.

resumía las exigencias de su propuesta de 1989, mismas que fueron rechazadas nuevamente por los sindicatos.

Con la firma del Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN), Héctor Larios Santillán presidente en turno de la Coparmex, planteó la necesidad de adecuar nuestra legislación laboral a la de nuestros socios comerciales. Así, se firmó un Acuerdo de Cooperación Laboral anexo al TLCAN.

7.3 Tercera fase.

Con la presentación del Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000 (PND) se reactivó el tema de la posible reforma a la LFT, cosa que se confirma con el apartado denominado “uso eficiente de los recursos para el crecimiento”, argumentando que los actores deberían hacerse cargo del conjunto de circunstancias que determinan... las relaciones laborales”, con lo que parecía promoverse una reforma de amplio alcance.

En el **PND**, se afirma que mejorar las condiciones de vida de los mexicanos sólo será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos, lo que implica vencer un doble reto: promover las condiciones que alienten la máxima demanda de fuerza de trabajo y elevar en forma sostenida la productividad laboral, lo que supone revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales. Así, dice más adelante el PND, se promoverá que del seno de los foros tripartitos surjan propuestas de nuevas fórmulas, que sin mella de los beneficios de la seguridad social, eliminen la actitud en contra del empleo que suponen los esquemas vigentes⁴⁹. Se propone analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales como la movilidad de la fuerza de trabajo, modalidades de su remuneración, condiciones de seguridad y riesgo laboral, la forma de finiquitar las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar conflictos⁵⁰.

⁴⁹ Poder Ejecutivo Federal. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*. p. 151. Subrayado mío.

⁵⁰ De Buen Lozano, Néstor. *Op.cit.* p. 152.

Estos puntos coinciden con la propuesta de la Coparmex, lo cual fue interpretado como un mensaje del ejecutivo para que este organismo dejara de lado sus propuestas unilaterales, mientras que a los sindicatos les dejó en claro que el gobierno estaba a favor de la flexibilización argumentando que se justificaba para frenar el crecimiento del desempleo que se disparó luego de estallar la crisis de 1994.

En este contexto de negociaciones tripartitas, y con el argumento de que es urgente y necesario reformar la LFT para adecuar la realidad actual del país (sobre todo por la apertura comercial y la firma del Tratado de Libre Comercio) a la legislación laboral, a fines de 1994 Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro, diputados del PAN, presentaron la **iniciativa panista de modificación de la LFT**⁵¹, que la mayoría priísta en el Senado impidió que pasara a comisiones. Dicha propuesta tiene dos componentes novedosos: la flexibilidad del trabajo en aspectos muy diversos, que coinciden con la propuesta de la Coparmex y la Concanaco y, la democratización de las organizaciones obreras, cosa muy lejana a las intenciones del gobierno, las cúpulas empresariales y parte de los obreros. En cuanto a la flexibilidad del trabajo la propuesta panista cambia los principios básicos del derecho laboral (ya que la propuesta plantea que se podrá pactar que la relación laboral quede sometida a un régimen distinto del que actualmente establece la ley, en relación con la *estabilidad del empleo*, a fin de que confirmen las cualidades exigidas a un trabajador, en un período de prueba, de acuerdo con el nivel salarial, que en ningún caso podrá exceder de tres meses)⁵², pues denuncia el carácter tutelar del Estado con respecto a la parte más débil de la relación laboral (el trabajador) y propone cambiarlo por una función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; también plantea sustituir la idea de justicia social por la de promoción del empleo y de la productividad.

⁵¹ Preparada por Néstor de Buen L. y Carlos E. de Buen Unna, quienes elaboraron el memorándum de lo que debía ser una reforma a la LFT y más tarde lo convirtieron por iniciativa propia en un proyecto de LFT. Siendo ya senadores del PAN, ambos discutieron el proyecto, con algunas adiciones preparadas por Juan de Dios Castro y un capítulo especial para regular la participación de los trabajadores en el capital de las empresas vía aplicación parcial de sus utilidades redactadas por Néstor de Buen; los senadores del PAN lo aprobaron por unanimidad convirtiéndose más tarde en la iniciativa que se presentó al pleno del Senado.

⁵² Grupo Parlamentario de Partido Acción Nacional. *Iniciativa de decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e Iniciativa de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo*. p. 8.

Los principios fundamentales de esta propuesta son *productividad*⁵³, *flexibilidad, movilidad y polivalencia*. Entre los puntos principales destacan⁵⁴:

- 1) Que la productividad tiene un interés social, así como sus beneficios (Art.5º)
- 2) Amplía el porcentaje de trabajadores extranjeros en las empresas (Art.8º).
- 3) Suspensión de la estabilidad en el empleo, con la introducción del período de prueba (Arts. 37 y 38).
- 4) Despido del trabajador, sin responsabilidad para el patrón si daña los bienes de la empresa e incluso si fuera de su jornada daña la imagen de la empresa, entre otros motivos (Art. 48, Fracs. II y III).
- 5) Posibilidad de la sustitución de la reinstalación del trabajador por el pago de la indemnización (Art. 54).
- 6) Posibilidad conjunta de modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas temporal o definitivamente (Art. 56).
- 7) En circunstancias extraordinarias, el empleador podrá modificar hasta por 30 días el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador (Art. 60).
- 8) A fin de mejorar la productividad se podrá flexibilizar el tiempo de trabajo repartiéndolo por año, mes, semana o día, sin que la jornada exceda 9 horas (Art. 69).
- 9) Flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad (Arts. 70-72).
- 10) Reducción de los días de descanso de 9 a 3 (Art. 75).
- 11) Abre la posibilidad de establecer múltiples formas de pago del salario, lo cual da mayor claridad que la ley actual (Art. 83).
- 12) Los trabajadores y los empleadores deberán conjuntar esfuerzos a fin de lograr mayor productividad en las empresas (Arts. 133-136).

⁵³ De hecho, se establece la productividad como un objetivo fundamental, tanto de los trabajadores como de los empleadores y la capacitación y adiestramiento como una obligación de ambos y no como en la ley vigente, en la que es una obligación patronal y un derecho de los trabajadores. *Ibidem*, p. 18.

⁵⁴ Tomados de la Iniciativa presentada por el Grupo Parlamentario del PAN para reformar la LFT.

- 13) Supresión de la antigüedad como principal factor de preferencia para el ascender de categoría, en orden de preferencia se considerará la capacidad, la antigüedad y la nacionalidad mexicana (Art. 144).
- 14) Disolución del sindicato en el comité de empresa que es ahora el órgano representativo en la empresa para la defensa de los trabajadores (Arts. 276-278 y 297).
- 15) Eliminación del contrato ley (Arts. 297 y 299).
- 16) Flexibilización de las condiciones colectivas de trabajo, Subordinándolas a las circunstancias económicas (Art. 307).
- 17) Virtual cancelación del derecho de huelga (Arts. 323, 325, 329, 330 y 331).
- 18) Cancelación de las comisiones tripartitas. Sustitución de las juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social de las entidades federativas y del Distrito Federal (Art. 478).

En suma, la característica fundamental de flexibilidad de esta propuesta es la unilateralidad a favor del patrón, lo cual elimina la posibilidad de llegar a un acuerdo con la parte trabajadora, salvo en dos aspectos: cuando los cambios en la tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo, toda vez que hay cambios tecnológicos u organizacionales que no implican reducción del personal, sino que quedan a decisiones discrecionales del patrón. El segundo aspecto que sí considera la bilateralidad es el de los programas de productividad y capacitación; aquí se sigue el modelo vigente de convenios de productividad fomentados por la STPS en los que se deben especificar las metas y acciones de dichos programas, los indicadores de productividad, el tipo de información que debe proporcionarse a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación. Si bien este aspecto de la bilateralidad es positivo, resulta insuficiente desde el momento en que no son objeto de pactos bilaterales todos los de la flexibilidad que no formen parte explícita de los convenios de productividad, por lo que sería fácil para las empresas, como lo ha demostrado la práctica de los convenios actuales de productividad, emprender flexibilizaciones unilaterales que no forman parte de un programa de productividad.

Esta es la primera deficiencia importante del proyecto de ley desde la posición obrera, ya que pone en manos de la empresa un gran poder para flexibilizar el trabajo. Aquí la opción sería una flexibilidad con bilateralidad en sentido amplio, lo que permitiría un amplio espacio de acción a la parte obrera⁵⁵.

El segundo aspecto novedoso se refiere a la representatividad de las organizaciones obreras y su democratización. Punto que además, tiene dos aristas: una es tratar de despojar al gobierno de sus instrumentos legales de control sobre los trabajadores, al eliminar la toma de nota ante la Secretaría del Trabajo de la constitución de organizaciones obreras; con la eliminación de las cláusulas de exclusión para que los trabajadores tengan la libertad de sindicalizarse o no, para posibilitar la existencia de contratos colectivos e individuales y abrir los canales para la sindicalización de los trabajadores de confianza y, por último, con la eliminación de la obligación de ratificar los convenios de trabajo ante las juntas de Conciliación, a las que se propone sustituir por tribunales de lo social, dependientes del Poder Judicial⁵⁶.

Otro aspecto importante de la democratización de las organizaciones obreras es la aparición de los Comités de empresa que distan mucho de ser un sindicato, además de que ya no son éstos los que firman los convenios de trabajo, ni quienes vigilan el cumplimiento de los mismos, sino que incluso son los primeros los que declararían una huelga. Con esto, los sindicatos serían una especie de corriente a la que pueden o no afiliarse, que pueden participar vía planillas en la elección de los comités de empresa; pero ya no representarían a los trabajadores en las negociaciones colectivas⁵⁷.

En relación a la huelga, su democratización queda de manifiesto en el hecho que es obligatoria la asamblea como órgano de decisión; a la conciliación se le asigna un carácter voluntario; el comité de empresa es el que emplaza pudiendo desistirse en cualquier momento. Después de un mes de huelga cualquiera de las partes puede solicitar la calificación de ésta; además, se

⁵⁵ De la Garza, Enrique. "La polémica sobre la flexibilidad de la legislación del trabajo". *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza. 1998. p. 89-90.

⁵⁶ *Ibidem*. p. 90.

⁵⁷ Hay una excepción en el proyecto, toda vez que prevé la negociación articulada de la rama a la empresa, en el nivel de rama el sindicato mayoritario representaría a los trabajadores.

establecen límites temporales para la misma, en el caso de servicios a la comunidad, y se conserva el principio de que los huelguistas no podrán ser sustituidos durante el paro, ni que siga laborando la minoría.

Es evidente que la parte del convenio panista relativo a la democracia sindical atenta contra el corporativismo sindical, al establecer la representación y democratización de base en cada centro de trabajo. Pese a ello, esta idea de democratización en el contexto corporativista inmovilizante y de subordinación al estado que prevalece, hay obstáculos para las acciones y negociaciones obreras en una amplitud mayor que la de los centros de trabajo, esto es así porque difícilmente una clase trabajadora poco representada en su centro de trabajo podría aspirar a tener una mayor representatividad a nivel de rama, estatal o nacional, situación que evidentemente conduce a una atomización de la clase trabajadora en un contexto en que el Estado aplica una política económica que afecta a toda la sociedad y de salir adelante el proyecto del PAN los trabajadores carecerían de organizaciones fuertes y amplias con capacidad de incidir o modificar dicha política. Pese a ello, “el proyecto del PAN con todo y los puntos críticos que hemos anotado (la escasa bilateralidad en la flexibilidad y la democratización con atomización) es uno serio que,.....va más allá de los truculentos acuerdos entre cúpulas corporativas”⁵⁸.

No obstante dicho proyecto alertó a la CTM y a la Coparmex del riesgo de que el espacio de la reforma fuera ocupado por los partidos políticos y saliera del control corporativo tradicional a menos que ambas dejaran de lado sus mutuas reticencias por efectuar una negociación sobre la misma. De ahí que el 25 de julio de 1995 la Coparmex dirigida por Carlos Abascal y la CTM encabezada por Fidel Velásquez finalizaron su antagonismo y decidieron colaborar sobre la base de nuevos valores y nuevas actitudes, considerando que la crisis no sólo era económica sino también social, cultural, ética y educativa.

A partir del 11 de septiembre de 1995 se instaló la **Mesa Central de Diálogo** y su Comité Técnico, instalándose 10 mesas de trabajo tripartitas, sesionando casi un año para solucionar los problemas laborales de las empresas

⁵⁸ De la Garza, Enrique. *Op. Cit.* P. 92.

y los sindicatos. Como fruto de dichas mesas, en agosto de 1995 los representantes de los tres sectores firmaron el documento “**Principios de la Nueva Cultura Laboral**” (NCL)⁵⁹, que en 11 puntos recogía las declaraciones sobre valores y principios relacionados con el dialogo, la participación y la responsabilidad compartida en torno a la productividad y el reparto de resultados, reflejando una prudente flexibilidad de ambas partes. Estos puntos eran los siguientes:

1. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente.
2. El fundamento que determina el valor del trabajo es la dignidad de la persona.
3. El trabajo debe ser también un medio para el desarrollo integral de la persona.
4. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
5. El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas
6. Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad, es necesaria la productividad, que debe permitir una remuneración mejor.
7. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores, deben tener en cuenta siempre la situación económica del país y de las empresas.
8. Vivimos en un mundo económico globalizado, lo que debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social y la imaginación de los mexicanos.
9. La NCL mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y empresariales.
10. El problema clave de la ética social,..., es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo.
11. Para ello se debe favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a la seguridad e higiene.

⁵⁹ En presencia del Presidente Ernesto Zedillo, documento que en ese mismo mes suscribieron el Consejo Coordinador Empresarial y el Congreso del Trabajo. STPS. *La Nueva Cultura Laboral en México*. Bajado de Internet. www.stps.gob.mx/cultura_laboral/cultura_lab.htm Marzo, 2004, pp. 2-3.

En dicho documento, se decía que la NCL representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo, erradicando algunos vicios, reforzando las cualidades a fin de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México, a la vez que busca mejores condiciones de vida para los trabajadores a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos.

Entre los *objetivos centrales* habla de fomentar la revaloración del trabajo humano, darle dignidad, estimular la creación de empleos y preservar los existentes, consolidar el diálogo y la concertación como métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía; en cuanto a sus *principios básicos* menciona la buena fe y la lealtad como principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales; la resolución de controversias en el marco de la ley, sobre la base de la justicia, la equidad y el diálogo, generar una cultura de la productividad y la calidad; en materia de *derechos laborales*, subraya que es importante robustecer la autonomía funcional de los órganos de impartición de justicia laboral, con prevalencia de su composición tripartita; en materia de *educación, capacitación y productividad*, afirma que la educación y capacitación, involucran valores como la responsabilidad, la solidaridad, la superación continua, la capacidad de adaptación al cambio y el trabajo en equipo, entre otros.

Asimismo, menciona que la antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos; que la promoción ha de realizarse de acuerdo a la capacidad del individuo y en caso de que los trabajadores demuestren estar igualmente capacitados en aptitudes y eficiencia, habrá de promoverse, en igualdad de circunstancias, a quien goce de mayor antigüedad⁶⁰. Como puede verse, los principios acordados fueron escuetos y carentes de compromisos exigibles por las partes, retomándose los lineamientos del ANEPyC.

En junio de 1998, el **PRD presentó un Anteproyecto de reforma laboral y al artículo 123 de la Constitución**, suprimiendo el apartado B. Esta propuesta

⁶⁰ *Ibidem*, pp. 3-8.

plantea un modelo *incluyente de relaciones laborales*, que respete los derechos de los trabajadores, promueve la bilateralidad de la modernización productiva, reparto justo de resultados por medio de mayores salarios, el goce pleno de los derechos colectivos, de asociación, contratación colectiva y huelga, que supere las limitaciones que tienen los trabajadores al servicio del Estado. Se introdujo un título denominados Trabajos especiales. Se proponía sustituir a las actuales Comisiones Mixtas de capacitación y Adiestramiento y Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación y Comités Nacionales de Productividad y Capacitación; se eliminaba a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades y se creaba el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, asimismo, se suprimía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje sustituyéndolas por jueces laborales dependientes del poder judicial estatal o del D. F.⁶¹, es decir, se creaba un sistema de justicia laboral independiente; se ampliaba la bilateralidad y se buscaba eliminar el corporativismo. Entre los meses de junio y julio de ese año, la Cámara de Diputados convocó a un foro abierto de discusión sobre la reforma en diversos estados de la república.

La principal limitación de los acuerdos de 1996 al haber dejado de lado la necesidad de modificar la LFT, trató de subsanarse parcialmente en 1998 cuando en el seno del Comité Técnico del “Diálogo obrero empresarial hacia una nueva cultura laboral”, se aprobó un documento titulado “Propuestas acordadas para mejorar las relaciones obrero-patronales en materia de derecho procesal del trabajo”, incluyendo los lineamientos de una posible reforma en ese aspecto que se integró de manera preliminar en un “Código Federal de Procedimientos del trabajo”, dado a conocer a la opinión pública a fines de 1998, aunque debía ser revisado por los miembros de dicho comité y por los especialistas y estaba pensado para una impartición de justicia pronta y expedita⁶².

⁶¹ Partido de la Revolución Democrática. *Anteproyecto de reforma laboral*, Junio de 1998. pp. 1-6.

⁶² Bensusán, Graciela. *Op. Cit.*, p. 422. Ver la crítica de Néstor de Buen. *La Jornada*. 17 de Enero, 1999.

Entre sus principales contribuciones encaminadas –se dijo- a eliminar los vicios en el proceso organizativo y reivindicativo (Contratos de Protección), esta propuesta contenía reglas parecidas a las del proceso de certificación estadounidense en lo referente a contratación colectiva, lo cual obstaculiza la sindicalización. Igual que en ese país se proponía que cuando la huelga tuviera por objeto la celebración del contrato colectivo, se adjunte al pliego de peticiones la relación de los trabajadores afiliados al sindicato, firmada por los mismos y el acta de asamblea que acredite que la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento está afiliada al sindicato y que están de acuerdo en emplazar a huelga con tal propósito. Desde luego, si se adoptase esta regla en México, dada la carencia de garantías contra las prácticas patronales antisindicales como las que existen en aquel país y procedimientos efectivos como los canadienses, se terminaría fortaleciendo el papel de los empleadores en la selección de su contraparte.

El nuevo secretario del trabajo José Antonio Gonzáles Fernández se comprometió a llevar a buen término el complejo proceso de negociación de una reforma a la LFT, insistiendo en la vía tripartita como la forma de generar consensos⁶³. Sin embargo, al incluir algunas reglas para dar mayor transparencia al proceso de contratación colectiva, llevó a retirar el apoyo inicial de la CTM a dicho código procesal, públicamente al menos.

El cambio de Secretario del Trabajo en marzo de 1999 (el cuarto en lo que iba del sexenio: inició Santiago Oñate, siguió Javier Bonilla, continuó José Antonio González Fernández y culminó Mariano Palacios Alcocer), las dificultades por las que pasó la reforma del sector eléctrico, dejó de lado la reforma laboral en la agenda presidencial, y el acelerado proceso político para la selección de candidatos a la presidencia del año 2000, impidieron continuar con la modernización de la legislación laboral.

En vísperas de la elección presidencial, el 7 de junio de 2000, se presentó el **“Acuerdo sobre 20 Compromisos por la libertad, democracia sindical, el**

⁶³ Aunque era obvio el interés de la dirigencia sindical de mantener a toda costa sus privilegios corporativos y su papel como instrumento de flexibilización laboral y, por otra parte, la necesidad de tomar en cuenta a los otros partidos, pues sin su apoyo no habría posibilidades reales de efectuar una reforma.

cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, para la agenda laboral y el programa de gobierno”, en el que convocaban a los candidatos a la presidencia de la República, a los candidatos a diputados federal y a los candidatos a senador a acordar un programa de corto y largo plazos que genere empleos con salarios dignos, impulsar una P.E. que reactive el mercado interno y permita la integración de la planta productiva nacional; redefinir la política salarial; revisar los tratados comerciales para reafirmar el respeto a los derechos de los trabajadores; fortalecer al sector social de la economía, así como la actualización de la normatividad jurídica; convocar a una cumbre nacional para analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pauta a consensos y a políticas institucionales en la materia; el respeto al derecho de huelga; eliminar el trámite de registro y de la “toma de nota” de los directivos ante la autoridad laboral; establecer el registro público de sindicatos y contratos colectivos, el organismo que hará el registro será público y autónomo del Poder Ejecutivo; respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato; ampliar la competencia de las comisiones de derechos humanos para incluir la materia laboral; derogar el apartado B del artículo 123 constitucional y garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al Poder Ejecutivo, entre otros puntos⁶⁴.

Por su parte, Vicente Fox, contestó el 27 de junio de 2000, expresando su acuerdo con los 20 compromisos, diciendo “estén seguros que... pugnaremos para realizar las medidas indispensables para asegurar el mejoramiento de las condiciones de vida de todos los trabajadores del país, junto con la vigencia plena de sus derechos laborales (por lo que)... esperamos mantener estrecha comunicación,..., para construir el programa de gobierno en materia laboral del sexenio 2000-2006 que encabezaré”⁶⁵.

⁶⁴ Entre los firmantes de este documento, están: Alfonso Bouzas Ortiz, Néstor de Buen Lozano, Rosa Albina Garavito, Elena Poniatowska, Arturo Alcalde, Enrique de la Garza, el padre Miguel Concha Malo y Enrique González Ruiz, de un total de 16, así como el FAT,, la RMALC, el SNTIMP, entre otras organizaciones.

⁶⁵ Fox Quesada, Vicente. Carta dirigida al FAT, al Sindicato democrático de Trabajadores de la Semarnap, al Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, al Centro de Reflexión y Acción Laboral, a la Consultoría Jurídico Obrera y a Ana María Arellano de la Red Sindical. Publicada en *Reforma Laboral*. Coordinado por Alfonso Bouzas. p. 228. Estos 20 compromisos fueron aceptados por todos los candidatos con excepción del candidato del PRI.

Ya como presidente de la república, designó a Carlos Abascal, como Secretario del Trabajo, aunque en principio se encargó al subsecretario de Previsión Social Rafael Estrada Sámano, coordinar la “**Mesa Central de Decisión**”, integrada por 22 representantes (11 empresariales y 11 supuestamente de los trabajadores, salvo 2 que sí lo eran por la Unión Nacional de Trabajadores, Héctor Barba y Arturo Alcalde) que tenían la consigna de aprobar la reforma por consenso⁶⁶.

La Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización Laboral (MCD), fue convocada en junio de 2001, aunque con un campo de acción restringido⁶⁷. Sin embargo, lo que llamaba la atención fue la presencia de varias organizaciones que estuvieron presentes en la discusión de la Nueva Cultura Laboral (a pesar de que salieron en 1997, año en que se formó la Unión Nacional de Trabajadores) y que ahora también hacían acto de presencia en la MCD, hecho que, en teoría planteaba la posibilidad de que se pudiera impulsar la reforma; no obstante, los rasgos característicos de la MCD fue la segregación de las propuestas de la UNT, la imposición de la llamada “mayoría” y la actitud de veto mutuos, lo cual imposibilitaba el avance de la reforma. A lo que hay que sumar la cercanía del nuevo secretario del trabajo con la cúpula empresarial y el sindicalismo tradicional (desde 1995), lo cual aseguraba que finalmente prevalecería el punto de vista del gobierno.

Una muestra de la escasa intención de dar un verdadero giro en materia laboral, fue el papel de *observadores* que se les asignó a los legisladores en la MCD quizá por el temor de que un papel más activo de los legisladores hubiera abierto las puertas a un debate amplio y plural, demostrando así que la verdadera intención era seguir negociando la reforma a nivel de cúpulas, sin la participación de la sociedad civil, lo que provocó que los legisladores rechazaran la invitación del Secretario del Trabajo.

⁶⁶ De Buen, Néstor. *Op. Cit.* p. 157.

⁶⁷ Debido a que se marginó la revisión del artículo 123 constitucional, por lo que desde el principio fue evidente el respaldo empresarial, del CT y del gobierno al tripartismo como vía para resolver las diferencias obrero-patronales y con ello a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a otros órganos de integración semejante, como la CNSM, cuya estructura se define en dicho artículo.

También debemos considerar que no hubo un diagnóstico conjunto para analizar la situación del país, las prioridades y, por tanto, los cambios que debían efectuarse; a lo que hay que sumar la continuidad en la aplicación de la política económica que se venía aplicando desde 1982, a pesar del cambio de gobierno y de partido en el poder.

Cabe mencionar que las diferencias entre Carlos Abascal partidario de un cambio paulatino a la manera de la NCL, con los promotores de los 20 compromisos en el contexto de la transición de gobierno del año 2000, llevaron al secretario del trabajo por el camino de la indefinición, lo que daba posibilidad de veto al viejo sindicalismo, y a los empresarios a las propuestas de la UNT.

Con estos actores en la MCD y sobre todo con el conservadurismo empresarial (que se benefició con la flexibilidad “de facto”, al margen de la ley) difícilmente se podía dar una solución equilibrada a los problemas laborales del país como carencia de democracia sindical, simulación en los contratos colectivos, corrupción dentro de los sindicatos, incumplimiento de la LFT, etc. Además, con la tesis de que todo debía acordarse por consenso, se excluyó a la UNT y la “mayoría” logró mantener sus privilegios, cerrando el paso a la posibilidad de que la apertura política permitiera la democratización en materia laboral.

Por su parte, **el PRD y la UNT** presentaron una iniciativa de reforma integral a la LFT denominada “**Una reforma democrática para el mundo del trabajo**”, teniendo como punto de partida que las reformas que se proponen, en el marco de la transición del país a la democracia y de una nueva inserción de México en la economía mundial, hacen necesario introducir cambios sustanciales al viejo sistema de protección a los trabajadores (preservando los principios que le dieron vida) con dos propósitos: eliminar la discrecionalidad gubernamental para democratizar el trabajo y la vida sindical, eliminando los vicios del viejo sistema corporativo con un nuevo orden jurídico y, crear las condiciones institucionales para reorientar el rumbo de la competitividad del país por la vía de la productividad y los compromisos entre los interlocutores del mundo del trabajo⁶⁸.

⁶⁸ Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática. Cámara de Diputados/LVIII Legislatura, Congreso de la Unión. *Una reforma democrática para el mundo del trabajo. Propuesta laboral PDR-UNT.*

Esta iniciativa aspira a la transformación del viejo modelo de relaciones laborales sobre la base de *tres ejes*: La protección de los intereses asalariados dependerá de la vigencia del principio de legalidad, así como de los jueces laborales, el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades y del Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo que tendrán las atribuciones adecuadas para el desempeño de sus funciones y para la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo; la adaptación de los procesos productivos a las presiones competitivas no se atenderá provocando la precarización del empleo o por la vía de la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción, sino ofreciendo todas las oportunidades de una auténtica flexibilización negociada que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas sin afectar derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios y; por último, la urgencia de mejorar la situación laboral reconociendo a los trabajadores condiciones y posibilidades que se encuentran plasmadas en la contratación colectiva⁶⁹.

Estos lineamientos fomentarán un modelo incluyente de relaciones laborales sobre la base de un “*Nuevo Pacto Social*” que impulse la vía del desarrollo sustentada en la alta productividad y. salarios. Dicha reforma deberá insertarse en una *reforma social del Estado* que responda a la inmensa transformación en la que se halla inmersa nuestro país⁷⁰. Esta propuesta integral, contempla reformar el artículo 123 constitucional, derogar el apartado B y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en vigor desde 1963.

Tal propuesta considera que es de interés social promover y vigilar la capacitación, así como la productividad y la calidad en el trabajo y los beneficios que éstas deben generar tanto a los trabajadores como a los patrones, garantizando la igualdad de oportunidades para ambos sexos; incorpora disposiciones para la incorporación de discapacitados al trabajo; respeto a la

Marzo, 2003. pp- 19-20. Esta reforma recoge, ordena y conjuga las propuestas del anteproyecto del PRD elaborado en 1998 y las de la UNT y la Federación de sindicatos de Empresas y Servicios de junio de 2002.

⁶⁹ *Ibidem.* pp. 73-74.

⁷⁰ *Ibidem.*, pp. 74-75.

estabilidad en el empleo, reducción de la jornada semanal a 40 horas con pago de 56, junto al aumento de prestaciones sociales; restablecer la vigencia del salario mínimo general como un salario suficiente. El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades (INSMPyRU) asumirá las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mismo que desaparece.

Por otra parte, con la incorporación de un capítulo nuevo sobre productividad, se trata de impulsar medidas legales para permitir a los trabajadores enfrentar el reto productivo, con bilateralidad y retribución justa; así, se propone un nuevo concepto de *productividad amplio*, que considera la dimensión técnica-económica, pero recoge elementos que permitan a los trabajadores involucrarse en los desafíos productivos como su calidad de vida, reparto equitativo de beneficios, obligación patronal de informar a los sindicatos de la situación tecnológica, organizativa, financiera y de mercado de la empresa, y de inversión; considera la creación en la empresa de Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación, que se encargaría del diagnóstico de este importante asunto. Se detalla el contenido y periodicidad de los planes y programas de productividad, capacitación y distribución de beneficios por empresa y sectorialmente; también faculta a las cámaras sectoriales a promover por conducto del INSMPyRU recomendaciones sobre incremento de salarios profesionales en el sector, vinculados con los indicadores de productividad; también se introducen bonos de productividad como parte del salario⁷¹.

Los ejes de la iniciativa se relacionan con la ampliación de los derechos colectivos, el fortalecimiento de la organización sindical, la redefinición del papel del Estado en el ejercicio de los derechos colectivos como la sindicalización, contratación colectiva y huelga, eliminando controles políticos y jurídicos que inhiben el ejercicio de tales derechos. Se introducen reformas para garantizar el ejercicio de la libertad de afiliación sindical; se propone la inscripción de las organizaciones sindicales, de sus estatutos y de sus cambios representativos en la nueva institución denominada Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo (lo que permitirá terminar con el

⁷¹ *Ibidem*. pp. 76-81.

sistema corporativo de control estatal de las organizaciones sindicales y garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar las elecciones sindicales).

En materia procesal, se sustituyen las juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces Laborales que dependerán del poder Judicial, a fin de mejorar la justicia laboral y terminar con el tripartismo en los órganos encargados de dirimir los conflictos obrero-patronales. Asimismo, se plantea que los sindicatos acrediten su personalidad con las copias certificadas de las constancias de depósito de la documentación presentada en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo⁷².

Posteriormente, en diciembre de 2002, se presentó la propuesta de modificación de la LFT que ahora se conoce como “**Proyecto Abascal**”, en el que los elementos centrales son: cambiar el término de patrón por “empleador” (que también estaba en la propuesta del PAN), se busca *flexibilizar las relaciones laborales*, se fomenta la contratación temporal; en materia de huelgas, en vez de la celebración de asambleas para acordar el emplazamiento, se exige la firma individual de los trabajadores, miembros del sindicato que emplaza, lo que abre la posibilidad de despido inmediato por el emplazante, etc.

En la exposición de motivos del proyecto Abascal se hace referencia de cuatro propuestas de tipo general y 10 de orden específico. Dentro del primero resalta el cambiar el término de patrón por el de “empleador”, el resto de propuestas mantiene esta vaguedad; en las propuestas de orden específico, resalta: fortalecer la libertad sindical, la libre sindicalización, la democracia y el pluralismo sindicales, la obligación de los sindicatos de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según sea el caso, en tanto que el artículo 39 altera la regulación jurídica de la estabilidad en el empleo, mientras que el artículo 47 suprime la garantía del trabajador para ser notificado por escrito de las causas de su separación, se reduce el carácter tutelar de la ley vigente y en materia colectiva se establecieron mecanismos y requisitos para el ejercicio de los derechos colectivos que nulifican

⁷² Para más información al respecto, ver *Ibidem.*, pp. 91-99.

aspectos fundamentales de la huelga, la contratación colectiva y el derecho de asociación.

Cabe mencionar que el gobierno estableció desde el principio, una convocatoria acotada, cuyos invitados fueron: la CROC y la CTM⁷³, el CCE, la Coparmex (aunque ignoraron otras organizaciones empresariales como la Canacintra y otras que, aunque formalmente comparecieron sus representantes, no pudieron incidir en las decisiones), lo que no impidió que un grupo pequeño de abogados empresariales fueran ganando peso y terminaran por imponer sus puntos de vista. Sin embargo, a fin de dar cierto grado de legitimidad al proceso de negociación, se invitó a participar a la UNT, por supuesto, para dar la impresión de que los acuerdos eran resultado del arreglo entre los sectores productivos, cuando en realidad la STPS fijaba el ritmo de la negociación⁷⁴.

Pese a ello, sobre la marcha los representantes de la CTM y la CROC se fueron plegando a las propuestas de los abogados empresariales, debido al interés mutuo de impedir cualquier avance tendiente a fortalecer la autonomía sindical, la transparencia o el fortalecimiento de los mecanismos de concertación laboral.

El artículo 39 A propone el contrato de trabajo a prueba, de capacitación inicial 39 B (ambas se agregan); a falta de estipulaciones expresas será por tiempo indeterminado.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo, la propuesta establece en el artículo 59 que el trabajador y el empleador fijarán la duración de la misma sin que exceda de los máximos legales, pudiendo convenir la ampliación de la jornada diaria a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana, asimismo, podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre y cuando se ajuste a las exigencias del artículo 123, fracción XXVII, inciso

⁷³ Aunque por el lado de las centrales obreras, si bien formalmente estaban en la llamada Mesa Central de Decisión otros líderes sindicales, de hecho, no participaron en la elaboración de los documentos.

⁷⁴ No obstante, en una primera etapa la designación de Rafael Estrada Sámano subsecretario de Previsión Social y responsable de las pláticas permitió que se incluyeran en la agenda inicial temas que apuntaban a una auténtica modernización laboral como: la transparencia, la recuperación de un verdadero sindicalismo y el fortalecimiento en los mecanismos de concertación a través de la contratación colectiva para favorecer el acuerdo entre trabajadores y patrones; esto, provocó el enojo inmediato de los representantes empresariales.

a), que los tiempos de descanso sean proporcionales a los de esta ley y que exista acuerdo entre las partes.

Los temas centrales, causa a la vez del desacuerdo, tienen que ver con la transparencia en la contratación colectiva, la participación de los trabajadores en la vida de los sindicatos, la necesidad de voto secreto en la elección de dirigentes y en la autonomía de los órganos de justicia, lo que sin duda pasaba por cambios en materia constitucional; pero la negativa de los interlocutores fue definitiva, aduciendo que la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era un tema intocable, a lo que hay que agregar que la salida de Rafael Estrada imposibilitó la reforma de fondo a la LFT, evidenciando paralelamente, que la apuesta era por una mayor flexibilidad unilateral, reducir el carácter protector de la legislación vigente y la aceptación de la propuesta empresarial de cancelar el acceso (legítimo) de los trabajadores a la contratación colectiva y a su decisión para elegir al sindicato que debiera representar sus intereses. Todo esto, implicó rechazar las propuestas de la UNT, lo cual explica el predominio de las propuestas del CCE, la Coparmex y la STPS.

El presidente Fox, por su parte, incluyó en su programa económico algunos de los puntos de la etapa inicial de la negociación⁷⁵; pero a medida que el tiempo transcurría esos puntos fueron dejados de lado. Durante varios meses, sólo se conservó el compromiso de crear el Registro Público de Asociaciones, hasta que el 25 de noviembre -un día antes de la supuesta firma de los acuerdos- quedó fuera esta posibilidad. En síntesis, los 20 compromisos por la libertad y democracia sindical que suscribió el presidente Fox, así como las 6 acciones incluidas en su programa económico basadas en las pláticas iniciales de la STPS, quedaron fuera⁷⁶.

⁷⁵ Esto debido a la presentación de un documento por parte de la STPS que retomaba las propuestas de quienes participaron en ese período, en el que destacan: fortalecer la libertad sindical, libre sindicación, autonomía, democracia y pluralismo sindicales a través del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos; establecimiento de padrones comprobables y confiables; voto secreto en recuentos y para la elección de mesa directiva, respeto a la voluntad de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de contratos colectivos; simplificación o eliminación del requisito de “toma de nota” y privilegiar la negociación colectiva, entre otros.

⁷⁶ En la ceremonia de presentación del 26 de noviembre de 2002 la UNT expresó su rechazo frente al rompimiento de los acuerdos iniciales, a la vez que decidieron retirarse de la mesa de negociación.

Si consideramos el artículo 920 que refiere al *procedimiento de huelga* que inicia con la presentación del pliego petitorio, se mantienen iguales las 3 primeras fracciones (propósito de la huelga, objeto de la misma, día y hora de la suspensión de labores, presentación de documentos por duplicado ante la JCA y el aviso con 6 días de anticipación a la fecha para suspender el trabajo y 10 si se trata de servicios públicos); pero se le agrega una fracción IV que estipula que si el objeto de la huelga es la firma del CCT y no existiera otro legalmente depositado, el presidente de la JCA dará trámite al procedimiento, que ha cumplido al presentar el pliego petitorio con los requisitos del artículo 387. Satisfechos estos requisitos, la JCA dictará acuerdo admitiendo el emplazamiento a huelga; en cuyo caso (de acuerdo con el artículo 387), el sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones: solicitud por escrito, conteniendo la firma de los representantes de los sindicatos así como de los trabajadores que como miembros representa; se acompañará de las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente relativas a la inscripción de a) su directiva, b) los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo y c) el padrón de los agremiados que laboren en la empresa o establecimiento. Si el patrón (empleador en la nueva propuesta) se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450⁷⁷.

Respecto al artículo 923 que dice que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del CCT, se le adiciona que será causa de destitución del Presidente de la JCA que la constancia asiente un hecho falso o equivocado.

De lo expuesto se desprende que el artículo 387, hace referencia a diversas constancias que debe expedir la JCA en materia local o la STPS en materia federal, incluyendo ahora nuevos temas relativos al objeto y radio de acción de los sindicatos que limitan su autonomía y dan un amplio margen de maniobra, como

⁷⁷ Congreso del Trabajo. *Iniciativa de reformas laborales a la LFT*. CT-SE. Bajado de Internet. pp. 2-3 y 9. www.fatmexico.org/analisis/comparativo_abascal_unt.doc

ocurre en la práctica para negar el registro o la toma de nota. Pero, lo más grave, es la necesidad del registro del padrón de los agremiados al sindicato que laboren en la empresa, debido a que para obtener esa constancia es necesario cumplir con otra serie de condiciones ante la autoridad laboral para lograr el registro del padrón, entre ellos, dar el nombre, domicilio y demás datos del trabajador, presentar sus firmas autenticadas, exhibir documentación original que acredite la relación laboral, demostrar que han solicitado su ingreso al sindicato y que éste los ha aceptado en su seno, etc.

Todo ello nos habla de un mecanismo discrecional en manos de quien funge como autoridad registradora, sobre todo como dijimos antes cuando se trata del registro o toma de nota, pues dependiendo del grupo de trabajadores o del sindicato que lo solicite, el margen de discrecionalidad es distinto, lo que se acentúa si consideramos que las JCA están integradas mayoritariamente por el representante del patrón y el líder de los sindicatos impuestos en algunos casos por éstos a los trabajadores.

De lo anterior, podemos concluir que resultará prácticamente imposible obtener el registro o constancia, y en el caso del artículo 923, queda claro que no se dará trámite alguno al escrito de emplazamiento de huelga si éste no cumple con los requisitos del artículo 920, lo que equivale a decir que no haya obtenido previamente la aprobación de la autoridad registradora, cosa que permitirá a empresarios y líderes charros impedir el trámite de emplazamiento a huelga, a la vez que pondría en peligro el empleo de los trabajadores. Es decir, no sólo se condiciona la huelga, sino que también se nulifica el derecho de los trabajadores a cambiar de sindicato, en el caso de que se trate de un CCT impuesto a los trabajadores.

Lo mismo sucede con el artículo 183 A y 183 C sobre la titularidad o administración de un contrato colectivo en que se piden los mismos requisitos que en caso del artículo 920, pero en la fracción IV establece la certificación de la autoridad registradora, si se cumple con los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demanda⁷⁸. Dicho de otra manera, antes de demandar deberá

⁷⁸ *Ibidem*. p. 11-12.

sustanciarse ante la JCA (en materia local) o ante la STPS (en materia federal), para que éstas legitimen al sindicato y como también se exige la relación firmada de los trabajadores afiliados al sindicato que pretende el cambio, lo que va en contra del empleo del trabajador, permitiendo identificar a los disidentes. Se trata, “en suma, de un conjunto de requerimientos inconstitucionales,..., crueles,..., contrarios a convenios internacionales y compromisos en materia de derechos humanos,..., contraproducentes en la medida en que al cancelar una vía jurídica para dar cauce a los deseos de representación legítima obviamente sólo dejará a los trabajadores la vía de los hechos”⁷⁹.

Pero, si esto no bastara, en el artículo 893-C la propuesta Abascal como se le conoce, dice que mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo; lo cual resulta absurdo porque impide el ejercicio libre de preferencia sindical y resultaría fácil, cuando los trabajadores están organizándose para cambiar de sindicato, simular un juicio de titularidad con el único objetivo de impedir el trámite de la titularidad auténtica, condenando a los trabajadores a esperar que termine el juicio simulado. La síntesis de todas estas propuestas se presenta en el **cuadro No. 49**.

Cuadro No. 49
Principales acontecimientos entorno al proceso de reforma laboral (1989- 2002).

Acontecimientos	Objetivos	Actores y Métodos	Resultados
Comisión para la Reforma de la Legislación Laboral, abril 1989.	Legitimar la iniciativa presidencial que se presentaría al Congreso de la Unión.	Concertación tripartita tradicional para discutir la iniciativa del Ejecutivo. <i>Después se dijo que el proyecto de reforma debía resultar de las propuestas de los representantes del capital y el trabajo (inicia el cambio en la “institucionalización desde arriba”).</i>	La Comisión nunca llegó a funcionar por la resistencia de la CTM.
Propuestas preliminares de la Coparmex, junio de 1989 y 1993.	La ley laboral flexible, acorde con las necesidades de las empresas en la crisis y la reestructuración productiva. Cambios favorables a una mayor libertad sindical.	Elaborada por la Coparmex y respaldada por otras organizaciones empresariales. Volvió a retomarse en 1993, en 14 puntos, para presentarse al candidato del PRI a la presidencia de la República.	Fueron blanco de los ataques de los sindicatos por su extrema radicalidad. La CTM viró su posición a favor de la adopción de una reforma de la legislación después de conocer estas propuestas y encabezó hasta 1995 la oposición a la reforma.

⁷⁹ Alcalde Justiniano, Arturo. “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”. *Reforma laboral*. Coord. José Alfonso Bouzas Ortiz. 2003. pp. 37-38.

Audiencias publicas en la Cámara de Diputados, agosto de 1989.	Abrir el debate sobre la reforma y evitar la imposición presidencial.	Convocadas por la diputación obrera del PRI y las restantes fracciones parlamentarias.	Numerosas intervenciones de académicos y profesionales cuestionaron al corporativismo sindical, lo que favoreció el viraje de la CTM para oponerse en adelante a la reforma y evitar que ésta se tramite ante un Congreso con una creciente pluralidad política.
Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad (ANEPYC) y la Calidad, 25 de mayo de 1992.	Modernizar las relaciones laborales y prepara 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.	Remover los factores de rigidez del mercado laboral (flexibilización laboral y continuidad en el control sindical).	Delegaba en los actores la responsabilidad de acordar una reforma de amplio alcance, dejando fuera los aspectos políticos que provocaban la resistencia de la CTM.	Contribuyo a que los empresarios abandonaran sus propuestas radicales y se acercaran a la CTM para enfrentar las presiones externas provenientes de los partidos políticos y promover el cambio gradual.
Iniciativa de reforma del PAN, 1 julio de 1995.	Reforma de la Constitución, Ap. A y la LFT para aumentar la flexibilidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo, acabar con el corporativismo sindical y garantizar la independencia de la justicia laboral.	Elaborada por dos especialistas y discutidas por diputados y senadores de este partido para ser finalmente presentada en el senado.	Alimento el debate sobre la reforma y provoco ana reacción defensiva de acercamiento de la Coparmex y la CTM, para sacar la reforma del ámbito del Poder Legislativo.
Pacto para la “Nueva Cultura Laboral” Coparmex- CTM, 25 de julio de 1995 y Mesas por la Nueva Cultura Laboral (NCL), 1996.	Acuerdo sobre los principios y valores que deban normar el dialogo, la participación y la responsabilidad compartida en torno a la productividad y el reparto de resultados.	Participaron la Coparmex (presidida por Carlos Abascal) 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 dialogo y la concertación, etc.	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. Se retomaron los señalamientos del ANEPYC.
Anteproyecto de Reforma del PRD, 1998. Iniciativa de Reforma de la LFT (octubre del 2000) revisado a mediados del 2002	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. La Iniciativa de Reforma retomo aspectos del anteproyecto para terminar con el corporativismo sindical.	Elaboración de un equipo de especialistas interdisciplinario y representantes del partido. Fue sometido a discusión en diversos foros con sindicatos y organizaciones sociales a fines a ese partido. Presentación en el Senado de proyecto de decreto de Reforma de 123, apartado A y B, LFT y LFTSE.	Junto con la iniciativa del PAN de 1995, el anteproyecto del PRD alimento el debate sobre la reforma y ayudo a concentrar las alternativas a la legislación vigente. Entre junio y julio de 1998 la Cámara de Diputados convoco a un foro abierto de discusión sobre la reforma en diversos estados de la republica.
Dialogo obrero-empresarial hacia una “nueva Cultura Laboral”, 1998	Aunque en un principio se proponía impulsar una reforma institucional de amplio alcance termino por limitarse a la promoción de una reforma procesal orientada a lograr una justicia laboral “pronta y expedita”.	Comité técnico convocada 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	Adopción de un conjunto de reformas institucionales y legislativas para eliminar los obstáculos que enfrentan los trabajadores en el derecho de	El consejo por la libertad y la democracia sindical integrado por académicos, sindicalistas, políticos y profesionales elaboro una agenda presentada a los	Los 20 compromisos fueron aceptados por todos los candidatos, con la excepción del candidato del PRI. No fueron retomados por la MCD.

y el programa de gobierno. 2000.	asociación, la libertad sindical, el ejercicio del derecho de huelga, la contratación colectiva autentica y la existencia de un sistema de justicia laboral independiente.	candidatos presidenciales. Se realizaron mesas de trabajo para promover una amplia participación de trabajadores organizaciones sindicales y sociales así como de Legisladores y especialistas en al materia.	
Mesas central de decisión (MCD) para la actualización y modernización de la Legislación Laboral, julio de 2001/ julio de 2002.	Inicialmente se proponía garantizar la autonomía sindical, impulsar la capacitación y la competitividad de las empresas y hacer eficiente la justicia laboral a través de una iniciativa presidencial con el consenso de todos los representados en la MCD. Exclusión de reformas constitucionales.	Concertación entre representantes de los patrones (CCE) y trabajadores (CT), con la participación de la UNT bajo la coordinación de la STYPS. Primero se ofreció que los acuerdos se tomarían por consenso. La MCD dejo de funcionar de este modo desde mediados de 2002 para limitarse a la negociación de "mayoría" del CCE/ CT con la exclusión de la UNT.	Realización de diversas reuniones para discutir propuestas presentadas por la STYPS entorno al marco conceptual y otro aspectos de la LFT. Posteriormente la STYPS dejo a los sectores el papel protagónico sin manifestar abiertamente su posición. Acuerdo de "mayoría" CCE/ CT del 26/ 11/ 2002 sobre propuestas presentadas a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Presentación al pleno con apoyo de diputados del PRI y el PAN.
Propuestas UNT (julio de 2002).	Evitar las restricciones impuestas por la MCD, al excluir las reformas constitucionales y rechazar sistemáticamente las propuestas por al UNT.	Elaboradas por un equipo de especialistas y aprobadas por la asamblea plenaria de la UNT.	Presentación a la opinión publica de una propuesta integral de reforma institucional y a la LFT en julio de 2002.
Propuestas UNT/ PRD 31 de octubre de 2002.	Armonizar propuestas semejantes que promuevan el cambio en el régimen sindical y la productividad con bilateralidad y protección efectiva al trabajador.	Acercamiento de las propuestas de UNT y PRD.	Presentación a la Comisión de trabajo de la Cámara de Diputados con el respaldo de diputados del PRI, PAN, PRD y PVE en octubre de 2002
Propuesta Abascal 12 de diciembre de 2002.	Los ejes de la reforma laboral eran el sometimiento de la contratación colectiva y de la huelga al requisito de que el sindicato revele el nombre y apellido de los trabajadores, la firma de cada uno de ellos y de los documentos previa certificación por parte de la JCA (que se mantienen intocadas) o de la STPS. Buscaba una mayor flexibilidad unilateral..	Se elaboró en el seno de la STPS a raíz de una convocatoria del presidente Fox a la MCD, con participación acotada (CCE, Coparmex, CTM, CROC) y para legitimar el proceso, se invitó a la UNT que finalmente quedó marginada y se retiró de la MCD.	Se presentó a la Cámara de Diputados, por conducto del dirigente de la CROC Roberto Ruiz Ángeles el 12 de diciembre de 2002, con el apoyo de diputados del PRI, PAN y del PVEM. No se ha discutido.

Fuente: Bensusán, Graciela. "Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT. *Reforma Laboral*. Coord. José Alfonso Bouzas. 2003.

Como puede observarse en el **cuadro 50**, existen diferencias, pero también encontramos afinidades en las propuestas del PAN y la del PRD-UNT por un lado y entre las recomendaciones de la Coparmex y el del CCE/CT (Proyecto Abascal) por otro, con el agravante de que con éstas dos últimas propuestas, no se ofrece prácticamente nada a los trabajadores a cambio de una mayor flexibilidad, en ambos casos el nivel de protección al trabajador se reduce en forma importante, se elimina la estabilidad laboral, asimismo, se amplían las posibilidades de

intervención estatal en la prevención y resolución de los conflictos laborales, aunque con algunos matices entre ambas propuestas. No obstante hay que decir que de eliminarse todas las regulaciones de manera unilateral y facilitar la contratación temporal, se incrementaría el riesgo de deteriorar la calidad de los empleos generados, lo que acentuará más la tendencia a la precarización del empleo, en virtud de la flexibilidad salarial y contractual que de facto existe en el país; por lo que, si se quiere impulsar una reforma laboral, no puede hacerse por medio de una flexibilización salvaje (como le llama De la Garza), de ahí la necesidad de hacer una reforma negociada con todos los cambios que ello requiere.

**Cuadro 50.
Comparativo de las propuestas sobre la reforma laboral.**

Coparmex	PAN	PRD/UNT	CCE/CT
Protección, Flexibilidad y productividad.			
<p>Conservación de condiciones mínimas.</p> <p>Menor nivel de protección y ampliación sustancial de la discrecionalidad patronal vías la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador).</p> <p>Conservación de CNSM.</p>	<p>Mejoramiento de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las vacaciones, aguinaldos, primas de vacaciones y dominical y licencia de maternidad).</p> <p>Participación de los trabajadores en los activos de las empresas.</p> <p>Ampliación limitada de la flexibilidad numérica (restricciones a la reinstalación, facilidades para los contratos temporales, periodo de prueba) de los tiempos de trabajo, salarial y funcional. (negociada–unilateralmente)</p> <p>Bilateralidad en la productividad, capacitación y reparto de resultados a nivel centros de trabajo (delegados- comités de empresas) y sectorial.</p> <p>Conservación de CNSM.</p>	<p>Mejoramientos de condiciones de trabajo (reducción de la jornada y aumento de las prestaciones).</p> <p>Conservación de la estabilidad laboral. (PRD admitió el periodo de prueba en forma restringida). Supresión de la CNSM y creación del INSPyRU.</p> <p>Flexibilidad negociada con sindicatos: funcional, salarial y de los tiempos de trabajo.</p> <p>Bilateralidad en productividad, capacitación y estímulos a nivel de centros de trabajo (delegados del personal y comités de empresas), sectorial y nacional.</p> <p>Creación de las Cámaras Sectoriales (tripartitas) con facultades amplias.</p>	<p>Conservación de condiciones de trabajo mínimas.</p> <p>Ampliación de la flexibilidad numérica, funcional y de los tiempos de trabajo (negociación trabajador/empleador).</p> <p>Conservación de la CNSM.</p> <p>Comisión mixta de productividad y capacitación con facultades limitadas.</p>
Autonomía y registro sindical			
<p>Simplificación del trámite de registro.</p> <p>Supresión de cláusulas de exclusión.</p>	<p>Simplificación de trámite de registro y eliminación de restricciones.</p> <p>Supresión de cláusulas de exclusión</p>	<p>Simplificación del trámite de registro y creación de un registro público de sindicatos (incluyendo directivas) y contratos colectivos con total autonomía e imparcialidad.</p> <p>Libre determinación de tipos organizativos, incluyendo los sindicatos internacionales.</p> <p>UNT: procedimiento de titularidad ante el registro público de sindicatos y contratos colectivos, con reglas</p>	<p>Mayores requisitos para la obtención y conservación del registro que actuarán como candados para evitar el avance del sindicalismo independiente.</p>

		que permitan dar transparencia y legitimidad al proceso y establezcan condiciones de equidad en la contienda intersindical.	
Representatividad y contratación colectiva auténticas.			
Sin cambios.	<p>Negociación de pactos colectivos de trabajo con la representación electa en la empresa (procedimiento con garantías contra la manipulación patronal).</p> <p>No se prevé la protección ante prácticas antisindicales.</p> <p>Negociación a través de los representantes electos en los centros de trabajo.</p>	<p>PRD: se mantuvo la negociación a cargo del sindicato con la participación de delegados de los trabajadores (o en caso, del comité de empresas) y (PRD/ UNT) se exige que el patrón comunique previamente a los trabajadores que un sindicato demanda la celebración del contrato. En caso de disputa, obligatoriedad del recuento previo, por voto secreto.</p> <p>PRD/UNT: se establece sanciones para las prácticas patronales discriminatorias y antisindicales.</p> <p>PRD: participación de delegados de los trabajadores junto a las directivas sindicales.</p> <p>PRD: votación de cláusulas de exclusión por la asamblea.</p> <p>Propuesta de la fracción Parlamentaria PRD (1998): prohibición de la cláusula de separación.</p> <p>Propuesta UNT: sin cambios.</p>	Restricciones para el emplazamiento de huelga con fines de contratación colectiva. (mayor protección al statu quo en materia de titularidad).
Liberalización del derecho de huelga.			
<p>Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes.</p>	<p>Ampliación del objeto: defensa e interés colectivo.</p> <p><i>Nuevo requisito:</i> votación de la asamblea previa al estallido.</p> <p>Modalidad: definida o indefinida.</p> <p>Servicios públicos esenciales: prestación de servicios a juicio de la autoridad administrativa.</p> <p>Terminación: arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes después de 30 días de estallada.</p>	<p>Igual.</p> <p>UNT: sin cambio.</p> <p>Votación de la asamblea de trabajadores previa al estallido/ PRD.</p> <p>Sin cambio.</p> <p>Prestación de servicios esenciales ordinarios, según enumeraciones de ley/ PRD</p> <p>UNT sin cambio.</p> <p>No se prevé.</p>	<p>Mayores restricciones e intervención estatal (aumento de la capacidad estatal de prevención y resolución de conflictos).</p>
Sistema de justicia laboral independiente.			
<p>Conservación de juntas de conciliación y arbitraje.</p> <p>Cambios procesales: tendencias a eliminar protección al trabajador.</p>	<p>Jueces de lo social en el ámbito del poder judicial.</p> <p>Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.</p>	<p>Jueces laborales en el ámbito del poder judicial.</p> <p>Cambios procesales en el marco de la reestructuración completa del sistema de justicia laboral.</p>	<p>Conservación de juntas de conciliación y arbitraje.</p> <p>Cambios procesales = Coparmex y Propuestas del Proyecto de Código Procesal en el marco de NCL (1999).</p>
Cambios en el artículo 123 de la Constitución.			
s/c	Reforma del apartado A.	Reforma del apartado A y supresión del B + creación de un capítulo para TSE en Título de Trabajos Especiales de la LFT, conservando derechos adquiridos y reconociéndoles plenos derechos colectivos.	S/c

Fuente: Graciela Bensusán. *Op. Cit.*

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que en la discusión para la reforma laboral hay tres posturas: el Congreso del Trabajo (CT) que se inclina porque todo siga igual; gobierno y empresarios que pugnan por la flexibilización de la LFT, sobre todo en cuanto a contratación colectiva y derecho a huelga y finalmente, la UNT que busca la democratización de la vida sindical, acotar la intervención del Estado en las relaciones laborales, sobre todo en los registros sindicales, en la toma de nota, el derecho a huelga y la desaparición de los contratos de protección y de las JCA. Sin embargo, estamos en un momento de impasse donde abundan las propuestas, pero existe una escasa voluntad de sentarse a negociar de los grupos tan opuestos involucrados en la discusión; pero la experiencia de otros países ha demostrado que es sólo mediante el diálogo y la tolerancia, anteponiendo los intereses de la nación y asumiendo el costo que a cada sector le corresponde como se puede llegar al consenso para modificar la legislación laboral respetando los derechos laborales y asumiendo de forma conjunta el reto de la capacitación, la productividad y los objetivos de política económica. del gobierno, a lo que hay que agregar una visión de largo plazo para ser competitivo en este mundo globalizado⁸⁰.

8. ¿Flexibilidad de facto?

Pese a la rigidez que se le atribuye a la LFT vigente, particularmente por parte de los empresarios, hay estudios sobre el mercado de trabajo en nuestro país que resaltan el contraste entre las rigideces legales y el funcionamiento flexible que este mercado tiene en la práctica⁸¹. Por su parte, en un estudio la OCDE destaca que la flexibilidad existente en el país "... no surge de algún marco reglamentario explícito, sino más precisamente de una flexibilidad *de facto*, proveniente del crecimiento del sector informal, de la expansión del empleo en

⁸⁰ Recordemos que en España la reforma de 1997 fue por consenso, luego de las reformas unilaterales de 1984 y 1994 que originaron una precarización del empleo.

⁸¹ Revisar Camargo, José M. "Mercado de trabajo, estabilización y competitividad. La experiencia de cuatro países: Argentina, Brasil, Colombia y México" y Enrique Hernández Laos, "México: costo laboral y competitividad manufacturera". *Costos laborales y competitividad en América Latina*. Edward Amadeo, et. al. 1997. Ginebra, OIT.

pequeñas empresas y del aumento del trabajo a tiempo parcial; ha sido además facilitada por la flexibilidad global en los salarios”⁸². En contraste, para el Banco Mundial y para el Banco Interamericano de Desarrollo, existen varios elementos de rigidez en la legislación laboral de nuestro país, mismos que se pueden observar en el **cuadro 51**.

Cuadro No. 51
Rigideces en materia laboral

Concepto	B M	BID ^a	OCDE ^b
Contratación.	<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones a la contratación temporal. Limitación de contratos a tiempo parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> Restricciones a contratos por obra o tiempo determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del trabajo a tiempo parcial.
Despidos.	<ul style="list-style-type: none"> Costos sustanciales por despido injustificado. 	<ul style="list-style-type: none"> Pago de indemnizaciones elevadas por despido. 	
Salarios	<ul style="list-style-type: none"> Salario mínimo. Indización de salarios a la inflación. 		<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad global de los salarios.
Seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad social eleva los costos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de costos no salariales: Contribuciones a la seguridad social mayores al 30%. 	
Criterios de promoción.	Rigidez en legislación por: <ul style="list-style-type: none"> Promoción del personal con criterio de antigüedad Delimitar funciones de los diferentes puestos de trabajo. Establecer normas de promoción. 	Legislación laboral: <ul style="list-style-type: none"> Cláusulas que garantizan estabilidad en el empleo. Dificultan la movilidad laboral. 	
Jornada laboral.		<ul style="list-style-type: none"> Restricciones a la asignación de turnos. Compensaciones por horas extraordinarias. 	
Sector informal.			<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento del sector informal.
Otros.	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad en el empleo. 		

Fuente: Elaboración propia con base en documentos (ya citados en el capítulo 1) del BM, BID y de la OCDE.

^a El BID hace referencia a estos elementos como formas específicas de inflexibilidad.

^b Para la OCDE, estos elementos son una muestra de que hay una flexibilidad de “facto”.

Veamos ahora cada uno de los factores de rigidez que, de acuerdo con estos organismos, hay en el mercado de trabajo en nuestro país.

⁸² OCDE. *Estudios Económicos de la OCDE. México*, 1997, p. 103, en nota a pie de página. Énfasis mío.

8.1 Rigideces en materia de Contratación.

Si bien la LFT protege la estabilidad laboral en la propia ley, hay modalidades de contratación por obra o tiempo determinado, como se puede ver en el cuadro 52 (y no solo el de tiempo indeterminado) que durante un tiempo no se utilizaron ampliamente; pero que ahora tienen gran demanda; del mismo modo en el caso de los ascensos, el artículo 154 dice que el patrón deberá preferir en igualdad de condiciones al trabajador de mayor antigüedad, pero el artículo 159 considera que, el ascenso corresponderá al *más apto* y que tenga mayor antigüedad.

Cuadro No. 52
Duración de las relaciones de trabajo y ascenso de los trabajadores.

Artículo	Texto
Duración de las relaciones de trabajo	
Artículo 35	Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo <i>indeterminado</i> .
Artículo 36	El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
Artículo 37	El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta ley.
Artículo 38	Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.
Artículo 39	Si vencido el tiempo que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.	
Artículo 154	Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean.
Artículo 159	Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata anterior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud . Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, al que tenga a su cargo una familia.

Fuente: Elaboración propia con base en la *Ley Federal del Trabajo*. Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Así, la LFT tiene factores de rigidez y de flexibilidad, de manera que el problema no parece ser estrictamente el contenido de la ley, sino cómo se aplica,

cómo se construyeron las relaciones laborales en nuestro país; de modo “que éstas repercutieron en la forma de los contratos colectivos, de tal manera que ciertas opciones de contratación que la ley permite no fueron practicadas. La prueba está en que en México algunos de los contratos colectivos más importantes, han sido flexibilizados a pesar de que la ley no ha cambiado”⁸³.

Como se puede observar en el cuadro 52, efectivamente, la LFT en aras de garantizar la estabilidad en el empleo, establece ciertas limitaciones a la contratación por obra o tiempo determinado (contratación temporal como la denomina el Banco Mundial), estipulando que sólo procede cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos por esta ley.

Asimismo, el Banco Mundial sostiene que la LFT establece limitaciones a la contratación a tiempo parcial, no obstante, si revisamos los datos proporcionados por la ENE que están en el **cuadro 53** vemos que la población ocupada que trabajaba menos de 15 horas se ha incrementado a lo largo del período considerado; así en 1996 era de 2 137 247 personas, cifra que se incrementa hasta alcanzar 2 190 319 personas en 2003, en tanto que en 2004 era de 2 705 759 personas y para el 2007 había llegado a 2 794 035 personas.

Ahora si consideramos a las personas ocupadas que trabajan de 15 a 34 horas, también registran un crecimiento importante al pasar de 6 247 104 personas en 1996 a 7 227 773 en 2003 y luego a 7 815 159 en 2004 hasta alcanzar una cifra de 8 218 726 personas en 2007. Esto representa un incremento en términos absolutos de 1 971 622 personas que trabajan de 15 a 34 horas. Y si consideramos ambos rubros, tenemos que el número de personas que trabajan menos de 35 horas pasó de 8 384 351 en 1996 a 11 012 761 personas en 2007.

En consecuencia, podemos decir que si bien hay limitaciones en la LFT, en la práctica, se ha incrementado el trabajo a tiempo parcial; tal y como sostiene la OCDE, por lo que hay elementos para hablar de una flexibilidad por la vía de los hechos como acertadamente afirma este organismo. Entre los motivos para

⁸³ De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas. *La flexibilidad del trabajo en México: Una visión actualizada*. Institute of Latin American and Iberian Studies. Bajado de Internet, <http://www.columbia.edu/cu/ilais/garza.html> Marzo, 2003, p. 39.

trabajar una jornada menor de 35 horas destaca, en primer lugar, ser el horario normal, seguido de motivos personales, razones de mercado y otros.

Cuadro No. 53
Población ocupada por sexo, según duración de la jornada de trabajo

Año y sexo	Duración de la jornada de trabajo			
	Población ocupada	No trabajó la semana de referencia	Menos de 15 Horas	De 15 a 34 Horas
1996				
TOTAL	35 005 893	1 397 693	2 137 247	6 247 104
Hombres	23 623 978	880 410	886 175	3 283 843
Mujeres	11 381 915	517 283	1 251 072	2 963 261
1997				
TOTAL	37 043 117	1 110 090	2 418 317	6 359 655
Hombres	24 633 628	677 317	927 520	3 175 902
Mujeres	12 409 489	432 773	1 490 797	3 183 753
1999				
TOTAL	38 939 037	954 855	2 149 780	5 800 366
Hombres	25 967 798	630 790	807 587	2 762 024
Mujeres	12 971 239	324 065	1 342 193	3 038 342
2000				
TOTAL	38 785 274	1 473 684	2 096 031	6 630 766
Hombres	25 547 386	881 173	795 104	3 439 369
Mujeres	13 237 888	592 511	1 300 927	3 191 397
2001				
TOTAL	39 218 365	1 410 923	2 186 388	7 085 121
Hombres	25 887 983	870 573	857 951	3 721 997
Mujeres	13 330 382	540 350	1 328 437	3 363 124
2002				
TOTAL	40 117 122	1 024 436	2 096 380	6 143 051
Hombres	26 262 198	650 452	801 349	2 950 831
Mujeres	13 854 924	373 984	1 295 031	3 192 220
2003				
TOTAL	40 469 046	1 415 624	2 190 319	7 227 773
Hombres	26 603 103	857 771	831 522	3 753 804
Mujeres	13 865 943	557 863	1 358 797	3 473 969
2004				
TOTAL	42 089 401	1 731 647	2 705 759	7 815 159
Hombres	27 216 367	1 065 598	1 086 936	4 103 245
Mujeres	14 873 034	666 049	1 618 823	3 711 914
2006				
TOTAL	42 197 775	1 360 773	2 578 296	8 157 529
Hombres	26 597 896	770 157	943 325	4 131 230
Mujeres	15 599 879	590 616	1 634 971	4 026 299
2007				
TOTAL	42 906 656	1 437 778	2 794 035	8 218 726
Hombres	26 840 616	829 572	1 054 335	4 085 184
Mujeres	16 066 042	608 206	1 739 700	4 133 542

Fuente: Elaboración propia con información de la ENE y la ENOE.

Por ramas, la población que trabaja menos de 35 horas se concentra en servicios, actividades agropecuarias, comercio, industria de la transformación e industria manufacturera. Y en términos de salarios, en el segmento que va de menos de un salario mínimo hasta dos salarios y en los que no reciben ingresos.

Por su parte, el BID menciona que en la actual legislación laboral existen rigideces como las restricciones a la contratación por obra o tiempo determinado. Sin embargo, una cosa es lo que dice la LFT y otra lo que ocurre de facto; para ello veamos los datos del **cuadro 54**.

Cuadro no. 54

Población ocupada asalariada por sexo, según tipo de contrato con el cual está empleado

Año Y Sexo	Población Asalariada	Tipo de Contrato							
		Contrato Escrito					Contrato Verbal	Otro Tipo de contra to	No Espe cifi cado
		Por tiempo Indeterminado O Base	Por Tiempo u Obra Determinada						
			Menos2 Meses	De 2 a 6 Meses	Más 6 Meses	No Especif.			
1996	20 760 862	9 470 113	438 142	580 694	663 946	117 240	9 461 962	8 373	20 392
Hombres	13 859 568	5 976 158	288 465	386 133	422 853	85300	6 682 107	2 717	15 735
Mujeres	6 901 294	3 493 955	149 677	194 561	240 993	31 940	2 779 855	5 656	4 657
1997	21 730 634	9 686 298	451 449	606 056	770 451	115 265	10 064288	25 249	11 578
Hombres	14 451 599	6 168 902	296 265	400 808	505 541	84 871	6 980 783	5 831	8 578
Mujeres	7 279 035	3 517 396	155 164	295 248	264 910	30 394	3 083 505	19 418	3 000
1999¹	23 763 584	11 200 023	493 821	549 692	734 963	101 784	10 666 559	7 165	9 577
Hombres	15 790 917	7 097 703	295 757	393 384	447 986	74 915	7 471 079	2 629	7 664
Mujeres	7 972 667	4 102 320	198 064	156 308	286 977	27 069	3 195 480	4 536	1 913
2001¹	24 746 809	12 238 595	341 367	497 916	843 696	50 392	10 767 781	6 754	308
Hombres	16 213 021	7 655 596	224 015	322 561	544 424	36 353	7 426 163	3 865	44
Mujeres	8 533 788	4 582 999	117 352	175 355	299 272	14 039	3 341 618	2 889	264
2002¹	25 109 531	12 198 193	314 284	570 228	819 231	35 495	11 163 446	8 352	302
Hombres	16 384 019	7 582 287	205 162	353 590	524 503	24 833	7 689 948	3 394	302
Mujeres	8 725 512	4 615 906	109 122	216 638	294 728	10 662	3 473 498	4 9958	0

Fuente: Elaboración propia con información de la ENE. Varios años.

¹ La población asalariada incluye trabajadores a destajo, comisión o porcentaje.

Como se puede apreciar en este cuadro, hay un crecimiento de la población con contrato escrito por tiempo indeterminado o de base que pasa de 9 470 113 personas en 1996 a 12 198 193 en 2002. Por su parte, las personas asalariadas con contrato escrito por tiempo u obra determinada con duración menor de dos meses, aumentó de 1996 a 1999 en que alcanza 493 821 para luego disminuir en 2001 quedando en 341 367, llegando a 314 284 personas en 2002. En tanto que en el caso del contrato por tiempo u obra determinada con duración de 2 a 6 meses, tiene un comportamiento un tanto irregular toda vez que pasa de 580 694

en 1996 a 606 056 en 1997 en que alcanza su cifra más alta para luego descender en los dos años siguientes y luego recuperarse en 2002 en que llegó a 570 228 personas con este tipo de contrato. Respecto a los asalariados que tienen un contrato por tiempo u obra determinada con duración mayor de seis meses, vemos que crece a lo largo del período considerado en el cuadro, pasando de 663 946 en 1996 a 819 231 personas en 2002.

Esto nos habla de que si bien en la LFT vigente, hay limitaciones para celebrar este tipo de contratos, en la práctica han ido ganando terreno, aunque no han crecido de manera exorbitante. Además de que se ha ido incrementando el contrato verbal, mismo que ha pasado de 9 461 962 en 1996 a 11 163 446 personas con este tipo de contrato en 2002.

No obstante, aquí conviene recordar que la LFT establece en su artículo 26 que la falta de escrito (se refiere a la falta de contrato escrito), a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Si analizamos el comportamiento de este tipo de contratos por sexo tenemos que, en el caso de los hombres se incrementa el contrato indeterminado o de base de 1996 a 2002 (pasa de 5 976 158 a 7 582 287). En tanto que el contrato escrito por tiempo u obra determinada, registra altibajos; pero en general, la tendencia es a caer pues de 288 464 pasa a 205 162 personas; lo mismo se registra una leve caída del contrato de 2 a 6 meses que cae de 386 133 a 353 590. Mientras que sucede lo contrario con el contrato de más de 6 meses que se incrementa de 422 853 en 1996 a 505 541 en 1997, llegando a 544 424 en 2001 para finalmente quedar en 524 503 en 2002. Por último, tenemos que se da un aumento del contrato verbal que pasa de 6 682 107 en 1996 a 7 689 948 en 2002.

Ahora bien, si revisamos el comportamiento del contrato por tiempo u obra determinada para el caso de las mujeres, destaca lo siguiente: un aumento del contrato indefinido de 3 493 955 en 1996 a 4 615 906 en 2002; en el caso del contrato menor de 2 meses, detectamos un comportamiento en el que sube de 1996 a 1999 (de 149 677 a 198 064, respectivamente) y luego baja de 2001 a

2002 (de 117 352 a 109 122). Para el caso del contrato de 2 a 6 meses, la tendencia es más clara, aunque no siempre ascendente, ya que pasa de 194 561 en 1996 a 295 248 en 1997, disminuye en 1999 pero finalmente aumenta en 2001 y 2002, quedando en este último año en 216 638 mujeres con este tipo de contrato. Por último, para el caso de los contratos cuya duración es mayor a 6 meses, los datos del cuadro mencionado muestran que hay un aumento de este tipo de contratos pasando de 240 993 en 1996 a 294 728 en 2002.

Como puede observarse, para el caso de las mujeres, ha aumentado el contrato por tiempo determinado de 2 a 6 meses y el de más de 6 meses, lo mismo que el contrato verbal que se incrementa de 2 779 855 en 1996 a 3 473 498 en 2002.

8.2 Despidos

Continuando con esta revisión de las rigideces que, de acuerdo con el BM y el BID, están presentes en la legislación laboral, destacan los costos sustanciales por despido injustificado, que según ambos organismos son muy elevados.

En este sentido, se considera que México tiene una legislación muy restrictiva en lo referente a la posibilidad de las empresas de ajustar su plantilla de trabajadores, lo que encarece los costos de transacción para contratar y despedir mano de obra. Sin embargo, hay que considerar que los despidos no son uniformes de acuerdo con la legislación laboral, en virtud de que dependen de las causas que lo originan, así tenemos: a) el despido injustificado (con y sin derecho a reinstalación); b) el despido por suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y c) la indemnización por terminación colectiva de las relaciones laborales. Pese a que se reconoce como causal de despido justificado las dificultades económicas de las empresas, su aplicación queda sujeta a la intervención de las autoridades laborales, lo que limita su aplicación en la práctica.

Como se puede ver el **cuadro 55** la LFT establece que, en el primer caso, la indemnización asciende a tres meses de salario más 12 días por año de servicio; si el trabajador tiene derecho a reinstalación, se adicionan 20 días de salario por cada año trabajado; en el segundo caso, además de que es la Junta de

Conciliación y Arbitraje la que fija la indemnización considerando el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, no puede exceder de un mes de salario y, por último, en el tercer caso, cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, la indemnización es de 4 meses de salario, más 20 días por cada año de servicios y la prima de antigüedad.

Cuadro No. 55
Indemnizaciones legales

Rubro	Duración	Modalidades	Montos
Despido injustificado: Artículos 47- 50 LFT	Trabajador por tiempo indeterminado. Trabajador por tiempo determinado.	a) Con derecho a reinstalación (cuando no ejerce este derecho)* b) Sin derecho a reinstalación (trabajador con menos de un año de antigüedad; en contacto directo con el patrón, trabajador de confianza, servicio doméstico y eventuales (art. 49, LFT) Sin derecho a reinstalación.	a) Tres meses de salario + primas de antigüedad (12 días por año de servicio) + prestaciones proporcionales + salarios caídos. b) Tres meses de salarios + 20 días por año de servicio + prima de antigüedad + prestaciones proporcionales + salarios caídos. Menor de un año: ½ del tiempo de servicios. Mayor de un año: 6 meses por el primer año y 20 días por cada año subsiguiente.
Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo: Artículo 427 LFT.		El monto será determinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, considerando el tiempo probable de la suspensión y posibilidad de encontrar ocupación.	Monto variable hasta un máximo de un mes de salario
Terminación colectiva: Artículos 433-439 LFT	Diversos supuestos.	Excepción. Reajuste de personal por innovaciones tecnológicas u organizativas.	Tres meses de salario + prima de antigüedad (12 días por año de servicio) + prestaciones proporcionales.** Cuatro meses de salario + 20 días por año de servicio + prima de antigüedad (12 días por año de servicio) + prestaciones proporcionales.**

Fuente: Bensusán, Graciela y Arturo Alcalde. "El régimen jurídico del trabajo asalariado en México". *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Graciela Bensusán y Teresa Rendón Coords. México, 2000.

* De acuerdo con el artículo 48 de la LFT los trabajadores despedidos tienen la opción de reclamar su reinstalación o su indemnización, salvo los casos de excepción mencionados en el artículo 49.

** De acuerdo con el artículo 486 de la LFT la prima de antigüedad se paga con un tope salarial equivalente al doble del salario mínimo de la zona geográfica de que se trate.

En comparación con otros países latinoamericanos (de acuerdo con Hernández, Garro y Llamas), los costos de despido en México son anormalmente elevados. Adicionalmente, la protección excesiva y lo elevado de los costos de despido puede explicar en parte, el escaso cumplimiento de las normas laborales,

desestimulando la contratación de personal permanente e incentivando la subcontratación⁸⁴.

No obstante, si bien dijimos en el capítulo 1, que los derechos del trabajador establecidos en la LFT son irrenunciables, Graciela Bensusán sostiene que esto no necesariamente es así, al aceptar una conciliación dentro o fuera de un procedimiento jurisdiccional. Además, dice que, en general, el incumplimiento de estos mínimos que establece la legislación solamente suele reclamarse en caso de despido injustificado y no mientras dura la relación laboral; de ahí que en la mayor parte de los casos no tiene consecuencias para el empleador.

En este sentido, habla de un costo de incumplimiento, mismo que depende de lo que le cuesta realmente al empleador dejar de cumplir las disposiciones fundamentales de la legislación laboral, considerando el monto de las sanciones y la capacidad de las instancias de vigilancia y aplicación de detectar las violaciones y evitar la impunidad. Por lo que este costo puede anularse por completo cuando no se tiene tal capacidad, lo que se agrava si los sindicatos no están interesados o carecen de la fuerza para exigir el cumplimiento de las normas, lo que se traduce en una muy baja efectividad de las mismas⁸⁵.

Como vemos en el cuadro 51 para el BM la LFT establece costos sustanciales por despido injustificado; sin embargo, Graciela Bensusán se dio a la tarea de investigar (en el libro mencionado) hasta qué punto esto es cierto; por lo que a continuación presentaremos brevemente sus principales hallazgos.

En primer lugar ella destaca que la percepción que se tiene sobre el desempeño de la justicia laboral es negativa, de acuerdo con fuentes como el ACNUDH (Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos humanos) que en su último informe destaca que el sistema de justicia laboral mexicano se caracteriza por la discrecionalidad y la corrupción. A igual conclusión llega el estudio encargado a una consultora por la propia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en 2004; ya que concluye que se recogieron opiniones

⁸⁴ Hernández Laos, Enrique, Nora Garro Bordonaro e Ignacio Llamas Huitrón. *Productividad y mercado de trabajo en México. México*. 2000, pp. 72-73.

⁸⁵ Bensusán, Graciela. *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, 2006, p. 338-339.

predominantemente negativas sobre su desempeño y que en todas las instancias (actuarios, peritos, presidentes de juntas especiales) se advirtieron focos rojos de atención en relación a la corrupción, que funciona como 'lubricante' ante un sistema no funcional y como "un factor de peso en las decisiones y laudos".

Hay que destacar que en una parte de esta investigación Bensusán sostiene que la causa principal de los conflictos laborales es el despido injustificado por lo que se propone saber qué es lo que sucede cuando un trabajador demanda a su empleador, por tal motivo; lo cual servirá a su vez para evaluar en qué medida el sistema de protección de la estabilidad laboral funciona en los hechos.

Como sabemos, un papel fundamental en este tipo de conflictos lo desempeñan las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen como función dirimir los conflictos de intereses entre el trabajo y el capital, por lo que se crearon con la finalidad de que ambas partes lleguen a un acuerdo, de ahí que la etapa conciliatoria es obligatoria. Si este objetivo no se cumple, las juntas deben emitir un laudo. Pero si alguna de las dos partes está inconforme con el mismo o con las resoluciones emitidas durante el procedimiento, puede interponer el juicio de amparo ante los tribunales competentes.

La integración de las juntas de conciliación y arbitraje es tripartita, por lo que la integra un presidente que es el representante del gobierno y por representantes de los trabajadores y de los empresarios. No obstante, Bensusán encontró que hay un problema de diseño en esta integración tripartita de las juntas, en virtud de que los representantes de los trabajadores no los representan a ellos sino a las centrales sindicales, que defienden intereses corporativos, destacando que la CTM ha tenido un control dominante de estos puestos de representación y que gran parte de su poder proviene de su presencia en las juntas. Por lo que la mayoría de las personas que entrevistó sostienen que tanto la representación obrera como la empresarial son inútiles, ya que votan a favor de su sector y quien decide, en última instancia, es el representante del gobierno.

Otro problema que encontró dicha investigadora es la distribución de competencias entre la Federación y los estados, en virtud de que la aplicación de

las normas laborales está dividida en función del ámbito de competencia en la jurisdicción local y federal, criterio que aplica también en relación con las juntas de conciliación y arbitraje, provocando gran divergencia de criterios en la resolución de los conflictos, a la vez que genera una marcada desigualdad en las condiciones de operación de las juntas según jurisdicción, incluso en lo referente a los márgenes de autonomía frente a los gobiernos locales.

Los principios bajo los cuales deben llevarse a cabo los procedimientos en los conflictos laborales tienen una intención evidentemente protectora de la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador y son coherentes con la pretensión de facilitar el acceso a la justicia y resolver con agilidad este tipo de disputas. Por lo que se establece que los procedimientos deberán ser públicos, gratuitos, inmediatos, fundamentalmente orales y se iniciarán a instancia de parte. Además de que les corresponde a las juntas adoptar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; asimismo, tienen la obligación de subsanar en el momento en que reciben la demanda las deficiencias que pudiera presentar, especialmente cuando sea incompleta porque no incluya todo lo que le corresponde legalmente al trabajador conforme a los hechos expuestos.

Todo lo anterior, supondría un diseño adecuado para el cumplimiento de los objetivos de la LFT, es decir, proteger al trabajador que es la parte más débil de la relación de trabajo; pero, Bensusán sostiene que analizando el desempeño del sistema de justicia, se demuestra que se está lejos de alcanzar dicho fin.

Lo primero que resalta la autora sobre el desempeño de la justicia laboral es la existencia de serios obstáculos para saber qué está ocurriendo realmente dentro de las juntas a nivel federal y local; así destaca que las fuentes consultadas contienen información contradictoria, con series de año limitadas o bien no dan cuenta de cuestiones elementales como el tipo de solución a los conflictos, flujo de expedientes ingresados y resueltos cada año, tendencias de los laudos emitidos o la duración de las huelgas (en el ámbito de jurisdicción federal). Por ello, Bensusán recurrió a la revisión de una muestra de expedientes en ambas jurisdicciones a fin de tener un parámetro de comparación entre lo que registran

las estadísticas y lo que se encuentra en los archivos. Resultados que si bien no se pueden generalizar, dan luz sobre lo que está sucediendo en ambas instancias.

Para empezar, veamos lo que sucede en cuanto a la evolución de los conflictos, para ello nos remitiremos al **cuadro 56**.

Cuadro 56
Evolución y composición de los conflictos

	Jurisdicción Local (Nacional)		Jurisdicción Federal	
	1991	2002	1991	2003
Conflictos Individuales	63 774	131 727	26 377	47 661
Conflictos Colectivos	4 701	1 244	693	335

Fuente: Elaboración propia con base en Graciela Bensusán. "Diseño legal y desempeño real: México. *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. Graciela Bensusán. Coordinadora. México, 2006.

Como se puede apreciar, los conflictos individuales de jurisdicción local, aumentaron en más del doble, mientras que los conflictos colectivos bajaron a la cuarta parte. En tanto que los conflictos individuales de jurisdicción federal, aumentaron en menor proporción y los conflictos colectivos, cayeron casi a la mitad de 1991 a 2003. En ambas jurisdicciones la tendencia al alza está relacionada con la crisis de 1994-1995, con la recesión estadounidense y la caída del empleo.

Revisemos ahora qué pasa con los conflictos individuales. Las causas de los problemas es diferente en ambas jurisdicciones, así mientras en la JLCADF (Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal) el 96% de los conflictos corresponden a despidos injustificados, en la JFCA (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) este porcentaje es sólo del 31% (considerando en ambos casos el promedio de 2000 a 2003. Esto se explica por el hecho de que en esta jurisdicción se tramitan los juicios contra el IMSS (a esta institución corresponde el 40% de los juicios contra la JFCA, de éstos el 89% es en su calidad de prestador de servicios de seguridad social y el restante 11% es como empleador). Cabe mencionar que el IMSS; PEMEX, CFE y FNM absorben el 64% de las demandas ante la JFCA, esto obedece a exigencias internas de estas empresas estatales debido a que sólo pueden atenderse los reclamos cuando el trabajador obtenga un

laudo firme a su favor. Estos factores de incremento artificial del número de conflictos explica una buena parte del rezago de este tribunal.

Por otra parte, si bien los abogados empresariales consultados por esta investigadora sostienen que la presentación de demandas laborales era “un deporte nacional”, cuando calcula la tasa de conflictividad individual para ambas jurisdicciones (número de demandas por despido entre el número total de separaciones del empleo anuales) encontró que ésta era relativamente baja, en comparación con otros países como Argentina, Brasil o Chile donde son entre tres y seis veces más altas. Además subraya que en México únicamente seis de cada 100 trabajadores que se vieron afectados por un despido, llegaron a demandar a su empleador en 2001.

Esta baja tasa de conflictividad puede explicarse por desconocimiento de los derechos de los trabajadores; porque (según opiniones de los entrevistados) en las grandes empresas transnacionales se tiende a pagar las indemnizaciones legales y hasta un plus; en algunas grandes firmas comerciales y de servicios, se suele exigir la firma de renunciaciones voluntarias anticipadas, para eludir la indemnización o facilitar los arreglos; por el contrario, en las pequeñas empresas (de menos de 50 trabajadores en promedio) existe una flexibilidad muy alta que hace que los trabajadores acepten voluntariamente su separación sin reclamar ante la justicia debido a las circunstancias económicas que afectan a las empresas y, finalmente, estaría la escasa credibilidad del sistema de justicia laboral en su conjunto.

Un primer aspecto que se considera es la forma en que se resuelven los conflictos: Al respecto, Bensusán encontró que tanto la JFCA como la JLCADF han hecho esfuerzos a partir del 2000, para incrementar el número de conciliaciones, partiendo de que éstas permiten una solución pronta al conflicto, en beneficio de ambas partes, así, revisando en fuentes oficiales y en los expedientes, refiere que en el caso de la JFCA aumentó el número de conciliaciones al pasar del 21% al 27% de 2002 a 2004, probablemente por la instalación del programa “Mesas de Conciliación de Juicios del IMSS”, porcentaje que resultó ser del 37% en la revisión de expedientes. Sin embargo, en esa

dependencia no se registran los laudos como forma de terminación de juicios sino los cierres de instrucción (previo a la emisión del laudo) observándose que el 58% de los casos llega a esa etapa, mientras 11% corresponde a desistimientos, porcentaje que viene cayendo en los tres últimos años.

En el caso de la JLCA, la conciliación es la principal forma de resolución, alcanzando el 50% en todo el país en 2002, el 16% correspondió a laudos, (mismo que ha caído ya que en 1993 era del 27%), 34% por desistimientos y otras formas como caducidad. Por su parte, en la JLCADF las conciliaciones alcanzaron el 58% y el de laudos 27% en 2002. esto parecería indicar que en momentos de crisis esta institución se esfuerza por lograr una conciliación y la disposición de los trabajadores a aceptarla fue mayor, particularmente en 1993-1994 y en 2001-2002. Para todos los años en que revisó los informes de labores de la JLCADF registraron porcentajes menores en materia de conciliaciones que fueron del 47% y un porcentaje muy alto de casos que se archivaron por inactividad: 35% en 2003. Lo que es importante resaltar es que todas las fuentes coinciden en que se incrementó el porcentaje de conciliaciones y que esta fue la forma más importante de resolución de conflictos a nivel de la JLCADF, lo que hablaría de una mayor eficacia de este órgano, teniendo en cuenta que este es uno de los objetivos centrales de la justicia laboral.

Contrariamente, resulta preocupante el bajo porcentaje de laudos “cumplidos”, así como el alto porcentaje de casos de inactividad, ya que se trata de conflictos que no se concluyen en la junta local y que por tanto, quedan sin solución. Pudiera ser que se trata de demandas artificiales o que se abandonan después del período de pruebas al considerar que no se tendrá éxito en el resultado o no habrá ninguna posibilidad de ejecutar el laudo, de acuerdo con Bensusán.

Ahora bien, si se consideran los tiempos que se llevan las conciliaciones y laudos (cosa que sólo pudo hacerse revisando expedientes), se comprobó que es menor en el primer caso que en el segundo. No obstante, esta investigadora estima que el procedimiento completo para el caso de los conflictos individuales alcanzaría un máximo de tres meses y medio si se aprovecharan todas las

oportunidades legales para alargarlo, considera que sería razonable conceder a las juntas un período de siete meses (el doble del estimado legalmente) para llegar a una solución oportuna. Si esto se lograra se podría decir que hay un nivel adecuado de eficacia en el desempeño de estas dependencias.

Considerando esta estimación, se encontró que el 53.8% de las conciliaciones de la JFCA y el 84.5% de la JLCADF se hicieron dentro de ese tiempo., siendo de todos modos largo para esta forma de resolución. Sin considerar este parámetro de siete meses, se encontró que el 80% de las conciliaciones de la JFCA y el 91% de las que se acordaron en la JLCADF se hicieron en un año o menos, en tanto que para llegar a porcentajes similares en la emisión de laudos se necesitaron alrededor de tres años. Y si se considera la escasa información que a este respecto proporciona la JFCA en sus informes anuales se encontró que los juicios tardan por lo menos el doble del período estimado como indicador de eficacia, es decir, siete meses. Ejemplo de ello es que los juicios contra PEMEX pasaron de 19 a 35 meses de duración, el IMSS de 15 a 19 meses y la CFE de 13 a 15 meses; por lo que, de acuerdo con dichos informes, existe una muy baja capacidad de ese órgano para emitir laudos, lo que de alguna forma se encubre en las estadísticas que proporciona, al registrar en su lugar los cierres de inscripción. En todo caso lo que hay que destacar es que las conciliaciones suponen un ahorro importante de tiempo a demandantes y demandados.

Respecto a lo que sacrifica el trabajador a cambio de dicho ahorro, esta investigadora encontró que, la revisión de expedientes mostró que el 31% de los casos de la JFCA y el 45% de los de la JLCADF, los trabajadores obtuvieron menos de un mes y medio de salario como concepto de “gratificaciones” (concepto que, dice, se utiliza a fin de dejar en la ambigüedad si se trata o no de un despido justificado, caso en el cual se deben indemnizaciones). Adicionalmente, sostiene que en los expedientes no se desglosan estas cantidades en relación con lo demandado por lo que resulta difícil establecer qué está perdiendo el trabajador. Al respecto, de acuerdo con los abogados de los trabajadores, esta estrategia de promover la conciliación, sobre todo a nivel local conlleva la pérdida de derechos

de los trabajadores y estimula el incumplimiento de los empleadores ya que pagarán mucho menos en concepto de indemnizaciones pudiendo evadir el cumplimiento de otras obligaciones; mientras que para los altos funcionarios de ese tribunal no estarían sacrificando derechos (los trabajadores) al negociar las indemnizaciones, toda vez que se trata de simples expectativas con base en hechos que no se han llegado a probar en un juicio.

No obstante, Bensusán sostiene que otra razón poderosa para aceptar la conciliación en vez de seguir el juicio completo es el bajo número de laudos ejecutados en la JLCADF que es de 11%, lo que constituye el talón de Aquiles de este tribunal. En cambio, el porcentaje de laudos ejecutados en la JFCA es mucho mayor: 47%, lo que se explica por el tipo de empresas en esa jurisdicción (trabajadores calificados, con mayor estabilidad y antigüedad y en grandes empresas estatales). Por el contrario, en la junta local se trata de trabajadores de gran movilidad, menores salarios y muy baja antigüedad demandan a empleadores que generalmente son pequeñas empresas o de menor tamaño. Más aún, nos dice, si alrededor del 95% de las conciliaciones en ambas jurisdicciones se llegan a cumplir, se entienden las ventajas de esta forma de resolución, aunque se pierdan derechos.

A continuación, se examina el porcentaje de laudos que dieron lugar a amparos y que fueron confirmados, cosa que también influye en la decisión de aceptar o no la conciliación. Para ello, la investigadora tomó el caso de la JFCA que es para la única que encontró información y que esta misma dependencia la proporcionó. Lo que destaca es que para 2004, únicamente el 39% de los laudos no dio lugar a amparos. Con todo, el 72.6% de los laudos (incluyendo los que dieron o no lugar a amparos) fueron confirmados. Esto significa que solamente uno de cada tres laudos condenatorios en todo o en parte es revertido por los tribunales de amparo, lo que puede considerarse como muestra de una mayor calidad de las resoluciones y, por ende, de mayor eficacia en ese tribunal.

Finalmente, subraya que la eficiencia de las juntas es igualmente muy baja y tiende a caer, tanto si se miden los resultados en relación a la evolución del personal como del presupuesto.

Por todo lo anterior, se concluye que los resultados confirman que hay problemas de diseño y desempeño en la juntas de conciliación y arbitraje, por lo que deben hacerse cambios sustanciales, sobre todo en lo referente a su estructura e integración, así como en su actuación en los conflictos por despido injustificado. Además, afirma, que si el establecimiento de indemnizaciones tiene por objeto sancionar al empleador y ayudar a sobrevivir al trabajador despedido sin causa justa en tanto encuentra otro empleo, estamos frente a un sistema muy poco eficaz por varias razones. Son muy pocos los casos en que los trabajadores despedidos llegan a demandar a sus empleadores y pese a que es relativamente alto el porcentaje de los que logran obtener un laudo favorable y mantenerlo después del amparo interpuesto por el demandado, son muy pocos los que logran ejecutarlo, especialmente en la JLCADF y cuando todo ello ocurre, sucederá entre uno y tres años después del despido, en tanto necesita el monto de la indemnización para subsistir mientras encuentra otro empleo.

Como se puede observar la protección legal a los asalariados en lo que respecta a estabilidad laboral, pone en evidencia la existencia de graves problemas de diseño debido a que no consigue los resultados que busca promover (especialmente en condiciones de creciente inestabilidad de los mercados laborales), constituyendo la causa primordial que da lugar al mayor número de demandas contra los empleadores, pese a que la tasa de conflictividad es relativamente baja (menos del 6% de los casos de separación del empleo susceptibles de generar una demanda llegan a los tribunales). De ahí que las posiciones de abogados de los empleadores y de las autoridades laborales (que entrevistó esta investigadora) sean que no hay necesidad de arriesgarse a cambiar algo que ha posibilitado una *amplísima movilidad laboral* y que, de hecho, se hace con un *costo mucho menor* al establecido en la LFT.

8.3 Flexibilidad salarial.

Para el BM y el BID además de las rigideces anteriormente abordadas, hay otro tipo de rigideces como es el caso del salario mínimo y la indización de los salarios a la inflación. Así que veamos qué dice la legislación al respecto.

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo VI habla sobre el salario mínimo. En su artículo 90 dice que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y, continúa diciendo, que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y, para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Más adelante, en el artículo 92 dice que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. Y en el artículo 94 refiere que los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. Esta comisión es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Por otra parte, como dijimos anteriormente, uno de los objetivos que ha estado presente durante los diversos gobiernos desde 1982 (en que se dio un giro en la aplicación de la política económica, iniciando la política neoliberal conocida como Consenso de Washington), es la estabilidad macroeconómica como prioridad fundamental; destacando principalmente, el control de la inflación.

Ante el fracaso del PIRE y el PAC (Programa Inmediato de Recuperación Económica y Programa de Aliento y Crecimiento, respectivamente), el gobierno de Miguel de la Madrid, comenzó en diciembre de 1987 la aplicación de la política de “pactos”, misma que continuó con Salinas de Gortari y durante los primeros años de la administración de Zedillo y, posteriormente, se utilizó el “corto” con la aplicación del Esquema de Objetivos de Inflación (EOI). Un elemento importante que cabe destacar es que a lo largo de todo este período, el incremento de los salarios se ha fijado en función de la inflación esperada por el gobierno, de ahí que los incrementos salariales han sido generalmente menores al aumento de la inflación, originando una pérdida del poder adquisitivo del salario, a pesar del precario incremento del salario nominal, que como dijimos, siempre está en función de la inflación esperada.

Así por ejemplo, destaca que entre 1988 y 2000, los trabajadores que se empleaban por menos de un salario mínimo pasaron de acuerdo con datos de la ENE, de 2 999 240 a 6 286 435 personas; en tanto que la cifra de trabajadores que ganaba hasta dos salarios mínimos pasó de 6 169 584 a 11 225 173 personas en el mismo período. Esto “nos muestra que la situación que vive la clase trabajadora del país es verdaderamente difícil, si consideramos que los ocupados que reciben entre uno y dos salarios mínimos no pueden adquirir por lo menos una canasta básica de 40 productos alimentarios, pues el costo diario de ésta a febrero (de 2000) fue de 101 pesos diarios (casi tres salarios mínimos) mientras que el mínimo en ese año era de 37.90 pesos diarios”⁸⁶, según se puede ver en el **cuadro 57**.

Cuadro No. 57
Salario mínimo general por áreas geográficas, 1992-2007
(Pesos diarios)

Años	Área Geográfica		
	A	B	C
1992	13 330	12 320	11 115
1993	14 270	12 260	12 050
1994*	15 27	14.19	12.89
1995	16.34	15.18	13.79
1996	20.15	18.70	17.00
1997	26.45	24.50	22.50
1998	30.20	28.00	26.05
1999	34.45	31.90	29.70
2000	37.90	35.10	32.70
2001	40.35	37.95	35.85
2002	42.15	40.10	38.30
2003	43.65	41.85	40.30
2004	45.24	43.73	42.11
2005	46.80	45.35	44.05
2006	48.67	47.16	45.81
2007	50.57	49.00	47.60

Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Elaboración propia.

* A partir de este año, las cifras están en nuevos pesos.

Adicionalmente, tenemos que el número de trabajadores que perciben de dos hasta cinco salarios mínimos pasó de 2 147 982 en 1988 a 8 710 261 en 1997, a 13 044 122 en 2001, a 16 002 723 en 2004 y a 17 251 279 personas en 2007, según datos de la ENE y la ENOE.

⁸⁶ Al respecto ver: El Tratado de Libre Comercio de América del Norte; maquilización de la economía, empleo y salarios. Estudio realizado por la Universidad Obrera de México a cargo de Laura Juárez. México, 2000. *La Jornada*. Viernes 26 de Mayo de 2000, p. 15.

Para este último año, considerando los datos de la ENOE, si sumamos las personas que reciben de uno a cinco salarios mínimos la cifra es de 31 430 530 y si le agregamos los que no perciben ingresos, la suma es de 35 163 858 personas de una población ocupada de 42 906 656. Esto significa que más del 80% de la población ocupada vive en condiciones muy difíciles, a lo cual hay que agregar que no toda la población ocupada recibe las prestaciones que marca la LFT.

Cuadro No. 58
Evolución del salario mínimo real, 1994-2007
(Pesos de 1994)

Período	Promedio anual
1994	13.98
1995	12.08
1996	10.89
1997	10.82
1998	10.90
1999	10.51
2000	10.60
2001	10.65
2002	10.72
2003	10.65
2004	10.50
2005	10.50
2006	10.48
2007	10.47

Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
Elaboración propia.

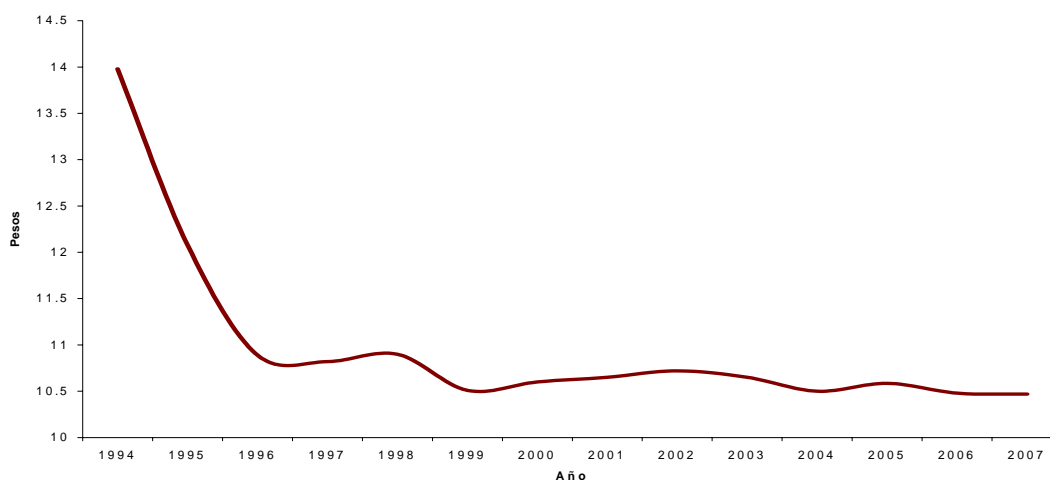
Por otra parte, si bien desde la perspectiva del gobierno, ha habido un aumento del salario mínimo general por área geográfica (según se puede apreciar en el **cuadro 57**), algo completamente distinto ha ocurrido con la evolución del salario real que ha mostrado una tendencia a la baja, al pasar de 13.98 pesos en 1994 a 10.47 pesos en el año 2007, según se puede observar en los datos del **cuadro 58**. y la caída de los salarios reales es aún más evidente a partir de la crisis de 1994-1995, según se puede apreciar en la **gráfica 6**.

Como se puede observar, esta prioridad que los diferentes gobiernos han dado a la estabilidad macroeconómica desde 1982 a la fecha, ha permitido reducir la inflación; pero con un costo muy elevado para los trabajadores (a lo que hay que agregar sus efectos sobre la planta productiva y sobre el crecimiento económico) que han visto reducido el poder adquisitivo de su salario con la consiguiente precarización en sus niveles de vida; de ahí que podemos decir que

si bien se estableció en la LFT un salario mínimo para garantizar la satisfacción de las necesidades normales del trabajador y de su familia en el orden material, social, cultural y educativo, en los hechos, se ha producido una flexibilidad de los salarios a la baja con el consiguiente deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, por lo que, de facto, hay una flexibilidad de los salarios a la baja, tal como sostiene la OCDE, de acuerdo con lo que vimos en el cuadro 51.

Grafica no. 6

Evolución del Salario Real en México



8.4 Seguridad social.

Otro de los elementos de rigidez que mencionan tanto el BM como el BID, es el que se refiere a la seguridad social, en virtud de que de acuerdo con el primero, eleva los costos laborales; en tanto que para el segundo, las contribuciones a la seguridad social son mayores al 30%.

Al respecto, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXIX dice, que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Por su parte, el artículo 2 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social dice que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

En tanto que en el artículo 6 dice que el Seguro Social comprende: I. El régimen obligatorio, y II. El régimen voluntario. El primero comprende los Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales.

Ahora bien, para poder saber si el porcentaje de 30% que maneja el BID es correcto o no, se utilizó el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) que es un programa que proporciona el IMSS a los empleadores para la determinación del pago de las cuotas al seguro social. Así, se hizo un ejercicio para el mes de febrero de 2008, correspondiente a un trabajador que recibe un pago de un salario mínimo general mensual (49.50 pesos que es el salario vigente en la zona C), considerando la menor prima de riesgos de trabajo que es de 0.50000%. Después de correr el programa, encontramos que por un salario de 1 485 pesos que se le paga a ese trabajador en ese mes, el empleador tiene que pagar 357.84 pesos por concepto de aportación patronal a la seguridad social, lo que equivale al 24%, a lo que hay que sumar 5% correspondiente a Infonavit, lo que nos da un 29%, sin considerar el rubro correspondiente a cuota fija, ni el que corresponde a Excedente.

Aquí hay que tener en cuenta que el pago que hace el empleador varía dependiendo de varios factores, entre ellos del número de días que tiene el mes y de la actividad en que se desempeñe el trabajador, ya que cambia la prima de riesgos de trabajo y el índice de siniestralidad, entre otros factores. Evidentemente, la contribución a la seguridad social se eleva aún más del 30% que refiere el BID, al incrementarse también el número de salarios mínimos que percibe el trabajador. Por lo cual podemos decir que, efectivamente, las cuotas

que paga el empleador por concepto de seguridad social, son muy altas y que exceden el 30%, por lo que podría hablarse de que hay una rigidez al respecto.

Sin embargo, también hay que decir que una práctica muy utilizada actualmente por los empleadores es dar de alta a un trabajador con un salario menor, aunque en realidad le pague un salario mayor, esto a fin de pagar una cuota menor por seguridad social. Si bien, en principio este puede parecer un buen arreglo entre trabajador y empleador, termina por afectar al primero, en virtud de que al momento de llevar a cabo su jubilación, el salario con el que se dio de alta a ese trabajador fue menor, con todas las implicaciones del caso.

Además, también es frecuente no dar de alta al trabajador o, como en el caso de la construcción donde por diversos factores los trabajadores están en una condición de extrema vulnerabilidad⁸⁷, tales como la subcontratación (lo que hace difícil exigir el cumplimiento de la LFT), el bajo índice de sindicalización⁸⁸ con la consiguiente mala calidad del desempeño de los sindicatos de este sector, la bajísima inspección de trabajo en lo referente a las condiciones de seguridad e higiene y al grado de cumplimiento de sus derechos más elementales, así como la escasa posibilidad de lograr obtener la reparación de estas violaciones mediante el acceso a la justicia laboral, a lo que hay que sumar, el escaso incentivo para conocer sus derechos laborales y, en consecuencia, para exigir que se cumplan.

Además, el sector de la construcción se caracteriza por tener una alta movilidad, es el que tiene una de las tasas más altas de accidentes de trabajo (en 2001 fue de 4.1%), al tiempo en que solamente el 26% de los hombres trabajadores del sector estaban inscritos en el IMSS en el año 2002.

Otra característica que encontramos en este sector es la gran cantidad de micro y pequeñas empresas que lo integran. De acuerdo con datos de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, la participación de este tipo de empresas fue de 45% en 2002 y, en ellas se concentró la mayor parte de los trabajadores; Es importante subrayar esta característica, toda vez que las

⁸⁷ Bensusán, Graciela. *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*. p. 388.

⁸⁸ En el sector de la construcción la tasa de sindicalización es muy baja y su tendencia es a caer: Así, de acuerdo con Levine, E. y Fairris, D., tomando como base la ENIGH para 1989 la tasa era de 9% de los trabajadores asalariados de la construcción, cifra que disminuyó a 2% para el año 2000. *El declinar del poder de los sindicatos en México*. University of California. 2003.

microempresas tienen menos probabilidades de ser inspeccionadas y sancionadas que las de mayor tamaño. Además de que por lo general, es difícil realizar inspecciones en las obras de construcción debido a que la mayoría de las obras son pequeñas y no se tiene un registro de todas ellas y el tiempo del proceso de inspección es muy largo en tanto que las obras duran poco tiempo. De modo que, las particularidades del trabajo de los que se desempeñan en dicho sector, favorecen las violaciones de los derechos laborales, empezando por la seguridad social.

Por Otra parte, “precisamente, el no registro de los trabajadores ante la seguridad social (fenómeno que afecta aproximadamente a la mitad de los asalariados) está muchas veces asociado a la expansión de los procesos de subcontratación entre diversas empresas, lo que se debe al menor tamaño y visibilidad de las contratistas respecto de las empresas usuarias y a la ausencia o debilidad de los sindicatos así como de la fiscalización de la autoridad”⁸⁹

8.5 Criterios de promoción.

Otro elemento de rigidez que existe en la LFT, de acuerdo con el Banco Mundial es el referente a los criterios de promoción, toda vez que afirma que en la legislación laboral se establece que la promoción del personal se hace con criterio de antigüedad, en tanto que para el BID en la legislación laboral hay cláusulas que garantizan la estabilidad en el empleo y dificultan la movilidad laboral.

Al respecto, podemos retomar parte del cuadro 52, en el sentido de que si bien, la LFT establece en el artículo 154 que los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo sean. Hasta aquí, pareciera que, efectivamente, se tratara de una rigidez de la LFT. Sin embargo, hay que subrayar que la misma legislación laboral estipula en el artículo

⁸⁹ Bensusán, Graciela. “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? Alfonso Bousas Ortiz, Coordinador. *Propuesta para una reforma laboral democrática*. México, 2007. p.146.

159 que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor a treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Destacando además, que si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado *ser apto* y tenga mayor antigüedad. Y agrega, que en igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, *previo examen, acredite mayor aptitud*.

Pero, si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132 fracción XV (que establece que son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores), la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

De lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que si bien la LFT establece como un elemento importante la antigüedad, también es cierto que enfatiza que en igualdad de condiciones, el ascenso corresponderá al que, previo examen, acredite mayor aptitud; lo que evidentemente pasa por el cumplimiento del patrón de dar capacitación en los términos que marca la propia ley a los trabajadores. Por consiguiente, podemos decir que la forma en que está diseñada la LFT contiene en sí misma elementos que dan flexibilidad y margen de maniobra al empleador para determinar los criterios de promoción.

Por otra parte, si consideramos lo expuesto en el apartado de despidos, tenemos que la aspiración de garantizar la estabilidad laboral, evidentemente no se logró. Y contrariamente a lo que sostiene el BID, en cuanto a que en la legislación laboral se establecen cláusulas que garantizan la estabilidad en el empleo y dificultan la movilidad, hay estudios como el de la propia Bensusán que demuestra que existe una alta movilidad en el empleo, misma que se expresa en las tasas de rotación más elevadas en comparación con países como Argentina, Chile y Brasil.

Hernández Laos, Garro y Llamas presentan datos donde estiman que la tasa promedio de rotación de personal del sector manufacturero pasó de 2.8% en 1989 a 3.1% en 1995⁹⁰. En tanto que Kaplan, Martínez y Robertson sostienen que las tasas de rotación tendieron a crecer, considerando que el 31.9% de los trabajadores asalariados inscritos en el IMSS fueron separados de su empleo en 1989 en tanto que ingresaba a un puesto de trabajo otro 38.3%, porcentajes que aumentaron llegando al 44.8% y al 40.4%, respectivamente en el año 2001; año en el que solamente 22.8% de los que salieron de su empleo se debió a destrucción de empleo (debido a reajustes o cierres de empresas). La creación o destrucción de empleo, lo mismo que la entrada y salida de trabajadores son mucho mayores en las empresas de menor tamaño, en virtud de que los trabajadores no exceden, en términos generales, los dos años de antigüedad. Adicionalmente, estos autores afirman que es claro que la apertura comercial y el TLCAN estuvieron asociados a esta mayor movilidad laboral⁹¹.

8.6 Jornada laboral

En cuanto a la jornada laboral, el BID sostiene que hay restricciones a la asignación de turnos y que existen compensaciones por horas extras. Mientras que, en la LFT se establece en el artículo 58 que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, en tanto que en el artículo 59 estipula el máximo legal de la jornada de trabajo, estableciendo que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. En el artículo 61 dice que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

En la parte referente a cómo deberán ser retribuidas las horas extras (artículo 67) dice que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Además,

⁹⁰ Hernández Laos, E, Garro Bordonaro, N. y Llamas Huitrón, I. *Op.cit.* p. 73.

⁹¹ Kaplan, David, S. Gabriel Martínez González y Raymond Robertson. *Worker-and Job-Flows in Mexico*. June, 2005. Bajado de Internet 2 Diciembre, 2007. <http://ciep.itam.mx/~kaplan/worlddevelopment10a.pdf> p. 29.

establece los límites de jornada a que está obligado un trabajador y de cómo deberá de remunerarse el tiempo excedente; de ahí que en el artículo 68 subraya que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Por su parte, la Constitución en su artículo 123, fracción I manifiesta que la duración de la jornada máxima será de ocho horas y en la fracción II que la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, mientras que en la fracción IV afirma que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

A pesar de que la LFT y la Constitución establecen un límite máximo a la duración de la jornada diaria, estamos frente a una regla que en la práctica se ha flexibilizado. Esto obedece a la posibilidad que la ley abre para modificar la distribución de la jornada semanal que es de 48 horas, de modo que se permita el descanso en sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente, lo que abre la posibilidad de rebasar el límite máximo de la jornada de ocho horas. Pero si bien, impone un límite al número de horas extraordinarias, este número puede superarse, pagando, como lo establece la ley, un costo mayor por cada hora extra. Pese a estas restricciones y muy probablemente debido a los bajos salarios, la extensión de la jornada de trabajo es un recurso frecuente, ya que evita a los empleadores tener que recurrir a nuevas contrataciones, lo que hace que se generen menos empleos. De modo que si bien como dice el BID hay compensaciones por horas extras, también es cierto que el empleador recurre a este mecanismo, a fin de evitar contratar nuevos trabajadores con todos los gastos que ello implica y los correspondientes ahorros de costos si tuviera que pagarle a estos nuevos trabajadores todas las prestaciones que contempla la LFT.

8.7 Crecimiento del empleo en el sector informal.

Como dijimos en el cuadro 51, de acuerdo con la OCDE, otro elemento que nos habla de la existencia de una flexibilidad de facto en México, es el crecimiento que ha adquirido el llamado sector informal, aunque para otros es el sector no

estructurado de la economía y más recientemente para la OIT se trata más bien de la economía informal. Desde luego, que cada uno de estos conceptos implica una definición diferente que conduce, por tanto, a una cifra también distinta. En todo caso, lo que hay que decir es que el objeto de este trabajo no es abordar la discusión sobre dicho concepto, toda vez que hay suficiente literatura al respecto. De modo que lo que haremos aquí es presentar las cifras que maneja el INEGI, tanto en “La ocupación en el sector no estructurado en México, 1995-2003”, como en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007 y, por último, mostraremos el dato que utiliza la CEPAL en el “Panorama Social de América Latina 2007”:

a) En la publicación cuyo título es *La ocupación en el sector no estructurado en México, 1995-2003*, dice que la ocupación en el ámbito de las unidades económicas del sector no estructurado comprende: Trabajadores por su cuenta, empleadores, trabajadores sin pago y trabajadores asalariados (con contrato de hasta dos meses, asalariados con contrato de dos a seis meses y los trabajadores asalariados sin contrato escrito y sin prestaciones sociales que laboran en actividades manufactureras de hasta 15 trabajadores y no manufactureras de hasta cinco trabajadores. “En términos prácticos, el sector no estructurado puede definirse como: la población ocupada que labora en micronegocios no agropecuarios asociados a los hogares, excepto en servicios domésticos, que no tienen registro ante las autoridades, y ocupados que aun cuando laboran en micronegocios registrados carecen de contrato de trabajo y cobertura en la seguridad social”⁹².

De acuerdo con esta definición, el sector no estructurado pasó de 25.7% en 1995 a 26.7% en 2003.

b) Para la ENOE, el sector informal “se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación identificable e independiente de esos hogares”⁹³. En consecuencia, el criterio operativo para determinar la situación no independiente de las unidades de producción con respecto al hogar,

⁹² INEGI. *La ocupación en el sector no estructurado en México, 1995-2003*. pp.22-23.

⁹³ INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Anexo A, Glosario.

lo da la ausencia de prácticas contables convencionales, susceptibles de culminar en un Balance de Activos y Pasivos; el que no se realicen, quiere decir que no hay una distinción entre el patrimonio del hogar y el de la empresa, ni tampoco hay una distinción entre los flujos de gasto del negocio de los del hogar (por ejemplo: gastos de electricidad y teléfono, uso de vehículos, etc.). Para la ENOE, el sector informal en el año 2007, llegaba al 31.46%.

c) En el caso de la CEPAL⁹⁴, emplea un concepto que puede considerarse como equivalente al que usa Víctor Tokman y que utilizamos en el primer capítulo de este trabajo, de ahí que tomaremos los datos de CEPAL sobre sector informal, precisando solamente que ésta le denomina población urbana ocupada en sectores de baja productividad del mercado de trabajo. Los datos que proporciona este organismo, son: 1996 (43.6%), 1998 (44.3%), 2000 (42.5%), 2002 (47.2%) y 2004 (45.7%).

Ahora bien, independientemente de la diferencia en las cifras que manejan las distintas fuentes, lo cierto es que el sector informal ha ido creciendo, tal como afirma la OCDE, lo cual contribuye a incrementar la flexibilización de facto que hay en el país y, por tanto, agudiza también la precarización del trabajo.

Adicionalmente a lo que dicen el BM y el BID sobre los factores de rigidez que hay en la LFT y, por tanto, en el mercado de trabajo en México y, luego de ver que lejos de constituir elementos de rigidez (con excepción de la seguridad social), se ha avanzado hacia la flexibilidad de facto, a continuación revisaremos algunos otros aspectos que han contribuido a flexibilizar aún más el mercado de trabajo en nuestro país.

8.8. Contratación colectiva

Para De la Garza, en las condiciones actuales, el discurso sindical de la *resistencia* resulta ineficiente de cara a la flexibilidad, pues como dijimos, se trata de un terreno en disputa con incertidumbres, contradicciones y discontinuidades, asimismo, la polémica y el espacio en disputa de la flexibilización del trabajo

⁹⁴ CEPAL. *Panorama Social de América Latina*, 2005. p. 354.

abarca diversos niveles⁹⁵; pero esta disputa se remonta al conjunto del sistema de relaciones industriales, abarca la legislación laboral, la de seguridad social, a las instituciones vinculadas con la negociación colectiva y la resolución de disputas entre el capital y el trabajo y en el extremo involucra también los pactos corporativos entre Estado, sindicatos y empresarios⁹⁶.

En México durante el período posrevolucionario se consolidó un patrón de relaciones laborales e industriales que De la Garza denomina *de la revolución mexicana* y que “se caracterizó por la tutela estatal de las relaciones entre capital y trabajo, esta tutela implicó al corporativismo sindical en tanto corresponsabilidad de los sindicatos en la buena marcha del Estado, a cambio éste les dio el monopolio de la representación de sus agremiados y los apoyó para eliminar liderazgos alternativos en los sindicatos”⁹⁷.

Durante los años sesenta, en este patrón de relaciones laborales tuvo un papel importante la contratación colectiva en las ramas clave de la economía y en las empresas medianas y grandes, se trató, por tanto, de sectores clave para el control político corporativo. Este patrón contractual de la revolución mexicana se articuló con el sistema de relaciones industriales corporativas, de modo que los asuntos de las relaciones laborales y dentro de éstas, de la contratación colectiva siempre fueron asunto de Estado; estas relaciones permitieron largos períodos de paz social, en una economía donde el mercado interno y el sector industrial tuvieron un papel importante, lo mismo que el consumo asalariado. No obstante, el agotamiento del sector agrícola, el elevado déficit fiscal y las contradicciones del modelo de sustitución de importaciones, lo llevaron a su crisis en 1982.

Pero será hasta 1986 que empieza a percibirse con mayor claridad la política neoliberal en nuestro país esto, por supuesto, significó un cambio fundamental en la orientación de la política económica y, a la vez, será en este contexto que comienzan a surgir sutilmente los primeros intentos de flexibilización vía contratos colectivos, cuyo antecedente fue la instalación a principios de los

⁹⁵ Uno está en los lugares de trabajo, en ocasiones entremezclado con las nuevas formas de organización y la intención empresarial de generar la identidad del trabajador con la empresa.

⁹⁶ De la Garza, Enrique y Alfonso Bouzas. “El cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local”. *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*. Vol. 1. 1999. pp. 31-32.

⁹⁷ *Ibidem.*, p. 32

años ochenta de las nuevas plantas automotrices en el norte del país: Estos contratos colectivos al ser flexibles desde el inicio, se veían como el ejemplo a seguir; pero el problema se presentó al intentar la flexibilización de contratos antiguos, aquéllos que fueron el núcleo del patrón de contratación de la revolución mexicana⁹⁸.

La mayoría de los estudios realizados refieren que la flexibilidad del trabajo ha pasado por varias etapas: entre 1982 y 1992 fue impuesta por medio de cambios en los contratos colectivos de trabajo en muchas empresas grandes (en las que fueron privatizadas como paso previo a su venta), en forma unilateral y con serios enfrentamientos con los sindicatos. En esos años, la maquila del norte era el modelo contractual que guiaba la flexibilización de las relaciones laborales y parecía dirigirse a un nuevo modelo flexible en el que se entendía la flexibilidad como desregulación y obtención de poder discrecional de las gerencias.

Este modelo flexible avanzó impulsado por las grandes empresas, apoyadas por el Estado a través de su aparato de administración de la justicia laboral. De hecho, como vimos líneas arriba los primeros intentos empresariales de modificar la LFT se dieron en 1986, considerando flexibilización como desregulación con unilateralidad empresarial, con excepciones como es el caso de los telefonistas que a la inversa de lo que ocurría logró una flexibilización concertada, ampliando la negociación entre sindicato y empresa, estableciendo un sistema de bonos por productividad para evitar el deterioro del salario real de los telefonistas en un contexto de caída generalizada en el país. A partir de 1992 el Estado trató de refuncionalizar la tradicional relación corporativa con los sindicatos, que entró en crisis al disminuir los espacios de negociación de los líderes característicos del modelo anterior de desarrollo, aunque se buscó pasar a un corporativismo neoliberal de Estado y de empresa, al concebirse al sindicato como agente de modernización a nivel micro con ganancias para los trabajadores por incremento de la productividad⁹⁹.

⁹⁸ *Ibidem.*, pp. 34-35.

⁹⁹ De la Garza, Enrique. "La flexibilidad del trabajo en América Latina". *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, 2000, p. 163.

Así, como dijimos anteriormente, con la firma del ANEPyC en 1992 se habló de la necesidad de una concertación entre empresas y sindicatos para modernizar a las primeras, en tanto que el gobierno planteó la necesidad de un nuevo sindicalismo y con la firma del TLCAN la CTM acuñó una estrategia de negociación sobre la base de la firma de bonos por productividad, extendiéndose los convenios de productividad en 1995 cuyos beneficios se anularon por la crisis y en 1996 se firmó el convenio por una nueva cultura laboral.

En suma, las formas que adquiere la flexibilidad del trabajo en México son: la flexibilidad contractual y en los casos en los que no se han flexibilizado es porque ya antes del auge flexibilizador de los ochenta, ya eran flexibles o ambiguos en temas que ahora interesan al empresario, sobre todo no han requerido flexibilizarse los contratos en pequeñas y medianas empresas. Donde avanza más la flexibilización del trabajo es en la gran empresa que era el eje del modelo de relaciones de la revolución mexicana.

La flexibilidad significó mayor unilateralidad para las empresas y en menor medida posibilidad de interlocución con los sindicatos, sin embargo, no se ha llegado a la flexibilidad extrema, sino más bien se ha pasado de una flexibilidad baja a otra media y pese a la firma de convenios de productividad, diversos estudios muestran que estos ingresos son magros.

Por lo anterior, los estudios realizados por Bensusán y De la Garza, entre otros muchos confirman que no existe una disociación entre la legislación proteccionista vigente y la flexibilidad de facto del mercado de trabajo, puesto que tras la aparente rigidez la ley contiene en sí misma y por el contexto corporativo y autoritario en el que opera, los medios para flexibilizarla.

8.9 Papel de los sindicatos

Para quienes defienden la flexibilidad del mercado de trabajo, los sindicatos de los trabajadores constituyen un elemento de rigidez que, por tanto, hay que eliminar. Pero la otra cara de la moneda es que desde la perspectiva de los trabajadores, un elemento que agudiza más la flexibilización de facto es la cada

vez menor afiliación de los trabajadores a un sindicato. Así que ahora veremos brevemente la evolución reciente de la afiliación sindical.

En primer lugar, como dijimos al inicio de este capítulo, desde la década de los ochenta se han llevado a cabo en México grandes cambios que han afectado a la planta productiva, al crecimiento económico, al empleo, a los trabajadores y a sus organizaciones. Así tenemos que la puesta en marcha del modelo económico neoliberal con sus políticas de estabilización que buscan a toda costa el equilibrio macroeconómico, reducir la inflación y disminuir el déficit fiscal y las políticas de cambio o ajuste estructural que se han traducido en grandes privatizaciones, desregulación de la economía y disminución de la inversión productiva del gobierno. Los sindicatos en nuestro país también han sido afectados por el neoliberalismo en virtud de que la política salarial se ha conducido en función de controlar la inflación; de ahí que los incrementos salariales han sido en general menores que el crecimiento de la inflación.

Otro tanto ocurre con la declinación de las políticas de seguridad social dirigidas a los asalariados y su sustitución por otras de focalización sobre la pobreza extrema. Igualmente, los sindicatos tienen menor influencia sobre la política económica en general. Una parte importante de los grandes contratos colectivos de trabajo han sido flexibilizados y, el núcleo de la base social del sindicalismo, la antigua clase obrera de la industria pesada del desarrollo estabilizador ha disminuido sustancialmente y ha sido casi sustituida por una nueva clase obrera sin tradición sindical, con una gran movilidad entre empresas, sin identidad con el sindicato¹⁰⁰.

En segundo lugar, la reestructuración productiva ha afectado sobre todo al núcleo central de la clase obrera en México que se encuentra en el sector industrial exportador, en los servicios y el comercio modernos. En tercer lugar, los sindicatos se han visto afectados por el crecimiento del sector del empleo no estructurado, el autoempleo y en microestablecimientos, sector difícil de sindicalizar. En cuarto lugar, el neoliberalismo, la apertura de la economía y la

¹⁰⁰ De la Garza Toledo, Enrique. “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”. *La situación del trabajo en México, 2003*. p 349.

reestructuración productiva crearon una nueva clase obrera, con tasa alta de sindicalización en su parte formal industrial pero si tradición de lucha ni memoria histórica, situada en sindicatos con escasa vida interna y democracia, muchos de *protección*. En quinto término, la derrota del PRI en las elecciones federales del año 2000 ha debilitado los vínculos entre la cúpula sindical corporativa y la presidencia de la república. Finalmente, en sexto lugar, en México se puede hablar de una crisis del trabajo, pero no es aquella derivada de la reducción de las ocupaciones por la alta tecnología. Se trata de una crisis de supervivencia de la clase obrera por la venta de su fuerza de trabajo, donde la mayoría de los trabajadores no puede sobrevivir con el ingreso de un solo miembro de la familia, crisis que ha sido paliada por la diversificación de las fuentes de ingreso familiar, especialmente por la participación de otros miembros de la familia en el llamado sector informal. Así que las estrategias colectivas obreras son sustituidas por las de supervivencia familiar¹⁰¹

Por otra parte, la medición de la afiliación sindical en México siempre ha sido un problema difícil de resolver y hasta la fecha, a pesar de nuevas investigaciones, no es posible conocer con exactitud la tasa de afiliación. Entre algunos de los problemas a los que se enfrenta quien quiere medir la afiliación destacan: que no hay un ente que centralice la información nacional sobre afiliación sindical y que el nivel de organización de la información en cada oficina estatal con respecto a la federal puede ser muy diferente; la oficina encargada del registro de los sindicatos (Registro de Asociaciones a nivel federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los estados) no verifican la autenticidad de los padrones que entregan los sindicatos, así que la actualización de dichos padrones probablemente no esté al día¹⁰².

Ante estos problemas, de 1978 a mitad de los noventa no fue posible obtener datos de afiliación sindical por los estudiosos de acuerdo con De la Garza¹⁰³. No obstante, en 2003 Herrera y Melgoza¹⁰⁴ exploraron otra vía para

¹⁰¹ *Ibidem*. pp. 350-353.

¹⁰² De la Garza Toledo, Enrique. "La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México". *La situación del trabajo en México, 2006*. p. 486-488.

¹⁰³ *Ibidem*, p. 490.

calcular las tasas de sindicalización por medio de la Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) y en 2006 Esquinca y Melgoza utilizando también la ENIGH, estudian la afiliación sindical para el período 1992-2002¹⁰⁵.

La ventaja de estos estudios respecto a los anteriores es que permite cruzar más variables de características del trabajador que aquellas obtenidas de registros de la STyPS o de las gerencias de las empresas, razón por la cual utilizaremos ambos trabajos para saber cuál ha sido el comportamiento de la afiliación sindical en México.

Herrera y Melgoza afirman que la década de los años noventa representó un período sumamente difícil para el sindicalismo mexicano; de modo que el mayor problema para los sindicatos en México es que fueron incapaces de dar respuesta al proceso de “precarización del trabajo” del cual forma parte la creciente franja de trabajadores desorganizados y desprotegidos que se desarrolla de manera acelerada en el país.

Otro hecho significativo es que durante la década pasada se dio un importante debilitamiento cuantitativo del sindicalismo, tanto en términos absolutos como en términos relativos (tasa de sindicalización). Así, nos dicen, el espacio que ocuparon los sindicatos en el año 2000 fue menor al que ocuparon en 1992. A este respecto, no debemos olvidar la crisis de la economía mexicana de 1994-1995, en virtud de que tuvo consecuencias sobre el empleo; pero lo que llama la atención es que cuando el empleo se recuperó hacia la segunda mitad de los noventa, la afiliación sindical lo hizo en mucho menor medida.

Entre las explicaciones de ambos autores de este suceso, están una combinación de estructuras sindicales anquilosadas, precarización del trabajo, transición política, reorientación del sistema productivo y falta de alternativas.

En el **cuadro 59** se observa que la PEA creció a lo largo del período considerado. Los efectos de la crisis pueden apreciarse hasta 1996 en que la PEA registra su nivel más bajo (34 759 617 personas). A partir de dicho año se observa

¹⁰⁴ Herrera, Fernando y Javier Melgoza. “Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México”. *La situación del trabajo en México, 2003*. En este trabajo analizan el período 1992-2000.

¹⁰⁵ Esquinca, Marco Tulio y Javier Melgoza. “La afiliación sindical y premio salarial en México”. *La situación del trabajo en México, 2006*.

una recuperación del empleo hasta llegar a 41 983 675 personas en el 2002, considerablemente mayor a la registrada en 1992.

También resulta interesante ver en el mismo cuadro que el empleo industrial creció de manera constante entre 1992 y 2002. Paralelamente, la población sindicalizable del sector industrial (PSSI)¹⁰⁶ creció a lo largo de las mediciones bianuales de la ENIGH.

Cabe mencionar que, en términos generales, la evolución de la afiliación sindical toma vías distintas a las que se han mencionado para el empleo. En el caso del total de personas incluidas en la PEA, vemos en el mismo cuadro que hay una disminución absoluta del número de personas sindicalizadas, al pasar de un total de 4 116 919 en 1992 a otro de 4 025 878 en el 2000 y a 4 199 320 en 2002.

Cuadro No. 59
Población sindicalizada 1992-2002, absolutos y tasas

	1992	1994	1996	1998	2000	2002
PEA	30 261 606	35 037 931	34 759 617	40 114 143	41 026 994	41 983 675
Empleo industrial	8 119 017	8 694 003	9 135 950	9 651 595	10 085 329	12 542 175
PSSI ¹	6 523 233	6 761 930	7 041 156	7 376 209	8 028 614	9 661 375
Sindicalizados	4 116 919	3 632 266	3 151 614	3 713 877	4 025 878	4 199 320
Hombres	2 730 809	2 191 897	1 826 720	2 262 455	2 320 830	2 461 890
Mujeres	1 386 111	1 440 370	1 324 894	1 451 422	1 705 048	1 737 430
Sindicalización de la PSSI	1 443 995	1 007 128	1 087 758	1 140 071	1 208 164	1 453 460
Hombres	1 212 473	817 923	782 273	857 501	916 165	1 120 550
Mujeres	231 522	189 205	305 485	282 570	292 999	332 910
Tasa de sindicalización de la PEA	13.6	10.37	9.07	9.26	9.81	10.0
Tasa de sindicalización de la PSSI	22.1	14.9	15.4	15.5	15.0	11.6

Fuente: Fernando Herrera y Javier Melgosa. "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México". *La situación del trabajo en México, 2003*. Marco Tulio Esquina y Javier Melgosa. "La afiliación sindical y premio salarial en México". *La situación del trabajo en México, 2006*.

¹ Población sindicalizable del sector industrial.

Es verdad que el punto más bajo se localiza en 1996 (con 3 151 614) y que a partir de ese momento se presenta una recuperación; sin embargo, debe subrayarse que ésta no es suficiente para recuperar el nivel de inicios de los noventa. La dimensión de esta insuficiencia se aprecia mejor al ver la tasa de sindicalización con relación a la PEA, que cae de 13.6% en 1992 a 9.07% en 1996

¹⁰⁶ Los autores definen la PSSI como el total de personas empleadas en la industria, asalariadas, mayores de 14 años y que ocupan una posición subordinada en el trabajo.

para después crecer muy lentamente hasta llegar a 9.81 en 2000 y a 10% en 2002. Esto último, representa en términos absolutos un aumento de 173 442 afiliados.

Otro aspecto que es importante destacar es que las mujeres y los hombres tienen tendencias diferentes; mientras que las primeras aumentan el número absoluto de su afiliación sindical pasando de 1 386 111 a 1 737 430 de 1992 a 2002, los segundos caen de 2 730 809 a 2 461 890 en el mismo periodo, lo cual significa que la pérdida neta en la afiliación sindical es masculina.

Aún más reveladores son los datos que arroja la sindicalización si nos centramos en el universo de las personas que son efectivamente susceptibles de ser integradas a los sindicatos en el sector industrial (PSSI). Como sabemos, el sindicalismo en México tradicionalmente ha tenido un componente mayoritario en los servicios, especialmente los gubernamentales y, pese a los recortes de personal en los últimos años, éste muestra una importante estabilidad. Sindicatos como el de los maestros (SNTE, con más de un millón de integrantes), que está dentro de la federación de los burócratas (FSTSE), forman el mayor destacamento sindical del país. Por otra parte, es sabido que entre los trabajadores del campo nunca se desarrolló una tradición organizativa sindical importante, en buena medida por la oposición gubernamental; pero también debido a tradiciones organizativas de distinto signo. Por la importancia económica del sector industrial en México se pondrá el énfasis en este sector¹⁰⁷.

En términos absolutos, la sindicalización en el sector industrial tiene una fuerte caída de 1992 a 1994, al pasar de 1 443 995 a 1 007 128 personas, según los datos del cuadro 44. Es decir, la caída de la sindicalización en este rubro, a diferencia de lo que ocurre con la PEA, antecede a la crisis que se presenta en el país en diciembre de 1994 y se prolonga a lo largo de 1995, afectando tanto a las mujeres como a los hombres. Esto podría sugerir que la crisis del sindicalismo en términos cuantitativos tiene raíces que van más allá de la coyuntura difícil de esos años. A esta caída inicial le sigue una recuperación un tanto lenta hasta llegar al año 2000 a 1 208 164 personas sindicalizadas, lo que significa 235 831 personas

¹⁰⁷ Herrera, F: y J. Melgoza. *Op.cit.* p. 325.

menos que en 1992. Cabe mencionar que de nueva cuenta es en el caso de los hombres donde se ubica la pérdida neta de 296 308 hombres sindicalizados menos, en tanto que entre las mujeres se observa un crecimiento neto de 60 477. Aunque la evolución del número absoluto de mujeres sindicalizadas sigue una senda un tanto errática. Como se puede ver, de nueva cuenta, la crisis económica no parece ser el único factor que explica los cambios en la sindicalización en el sector industrial.

En consecuencia, la tasa de sindicalización de la PSSI pone en evidencia la incapacidad de las organizaciones sindicales mexicanas para atraer hacia sus filas a las personas que se incorporan al empleo industrial en los momentos de recuperación económica. Así, como puede verse después de tener el 22.1% en 1992, la tasa de sindicalización de la PSSI cae en 1994 a 14.9%, se logra recuperar en 1996 y 1998 y luego desciende a 15% en el año 2000 para finalmente caer de nuevo en 2002 a 11.6%.

Este declive gradual pero generalizado, se debe a una combinación de circunstancias como dijimos anteriormente; pero una de las explicaciones que aparece con mayor frecuencia en la literatura académica, apunta a “un cambio en dos elementos: un incremento relativamente rápido en el número de empleos creados en las industrias (ramas) en las que el índice de sindicalización es tradicionalmente bajo, (por ejemplo, el sector de los servicios privados), aunado a un incremento relativamente lento en el número de empleos creados en las industrias (ramas) en las que el índice de sindicalización es tradicionalmente más alto”¹⁰⁸.

Para Dumas en México se identifican otros factores de tipo estructural en la pérdida de control de los mercados internos por parte de los sindicatos: a) después de la reestructuración de los sectores del transporte, pesca y recursos naturales hubo al menos 300 fusiones o sociedades corporativas entre compañías mexicanas y extranjeras entre 1994 y 1997; b) como resultado de una reestructuración de gran escala en el sector productivo a través de un proceso de

¹⁰⁸ Comisión para la Cooperación Laboral. *Cambios recientes en los índices de sindicalización en América del Norte*. Bajado de Internet. www.naalc.org/spanish/pdf/april_03_spanish.pdf Noviembre de 2007.

subcontratación y un rápido crecimiento en el número de trabajadores de confianza; y c) entre 1992 y 1996, la proporción de trabajadores con contratos indefinidos que eran representados por un sindicato se desplomó¹⁰⁹.

En el trabajo de Herrera y Melgoza, concluyen que hay diferencias en la afiliación sindical por edades, por regiones, por el tamaño de la empresa y por ramas, entre otras; pero aquí sólo haremos referencia a la sindicalización por rama de actividad, ya que aquí la diferencia es mayor.

Cuadro No. 60
Distribución porcentual de los sindicalizados por rama

Rama de actividad	1994	1996	1998
Servicios de educación, de investigación, médicos y asistencia social	43.57	42.74	41.57
Servicios de administración pública, defensa y saneamiento	9.72	9.39	9.55
Transporte, comunicaciones y agencias de viaje	8.19	6.34	5.45
Comercio	3.41	2.79	5.27
Servicios privados, asistenciales y financieros	2.07	2.91	2.36
Restaurantes y hoteles	1.75	2.12	2.02
Otros servicios	2.75	2.35	2.62
Total de servicios	71.46	68.64	68.84
Sustancias químicas, productos derivados del carbón, hule y plástico.	3.69	2.82	4.43
Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero	3.84	4.42	4.38
Productos alimenticios, bebidas y tabaco	5.34	4.64	3.79
Electricidad, gas y agua	2.60	2.47	3.06
Productos metálicos, maquinaria y equipo	5.49	9.95	8.40
Actividades extractivas	1.59	2.07	2.20
Papel, productos de papel, imprentas y editores	1.45	1.31	1.13
Industrias metálicas básicas	0.56	0.78	0.83
Industrias de la madera y productos de madera	0.38	0.43	0.81
Construcción	2.01	1.02	0.79
Productos minerales no metálicos	0.77	0.72	0.72
Actividades primarias	0.81	0.60	0.46
Otras industrias manufactureras	0.01	0.12	0.15
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: Herrera, F. y J. Melgoza. "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México": *La situación del trabajo en México, 2003*. p. 330.

Así, nos dicen, la desigual distribución de la afiliación sindical es mayor si consideramos la rama y la ocupación de los sindicalizados. La información de la que se dispone sugiere que la sindicalización nacional está fuertemente concentrada en las actividades correspondientes a los servicios de educación, investigación, salud y de asistencia social (41.57% del total de la población sindicalizada). Si a esto agregamos las actividades asociadas a la administración pública, defensa, transportes, comunicaciones, agencias de viajes, comercio, servicios privados, financieros y la atención de hoteles y restaurantes, ese total

¹⁰⁹ Citado por Esquinca y Melgoza. *Op. Cit.* p. 463.

rebasó en 1998 las dos terceras partes de la sindicalización nacional (68.84%). Por lo que podemos decir, en suma que, la terciarización de la economía tiene correspondencia con la distribución de la sindicalización según las ramas de la actividad económica (ver **cuadro 60**).

Veamos ahora la tendencia de la sindicalización, considerando el tamaño del establecimiento o de la empresa. De acuerdo con la información del **cuadro 61**, hay una importante correlación entre el tamaño de la empresa, la distribución porcentual de la población sindicalizada y la tasa de sindicalización de la PSSI: a mayor tamaño, mayor sindicalización y viceversa; de tal manera que la gran empresa concentra al 65% de la afiliación nacional total, en tanto que la microempresa sólo agrupa al 5.4%.

Cuadro No. 61
Población sindicalizada del sector industrial por tamaño de empresa (estructura porcentual)

Tamaño de la empresa	1992			1996			2000		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Micro	13.8	4.9	12.3	7.4	5.2	6.8	6.6	1.5	5.4
Pequeño	23.2	14.5	21.8	22.4	27.1	23.7	19.1	15.1	18.1
Mediano	25.4	26.7	25.6	14.6	20.5	16.3	11.9	8.4	11.1
Grande	37.7	54.0	40.3	55.6	47.3	53.2	62.4	75.0	65.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Herrera, F. y J. Melgoza. *Op. Cit.*

Si comparamos los datos de 1992 con los de 2000, podemos observar que hubo una importante redistribución del personal sindicalizado a favor de la gran industria y en contra de todos los demás tamaños de empresas. Mientras que en la primera aumentó un poco más de 200 mil el número de personas sindicalizadas, en la mediana disminuyó en casi 234 mil, en la micro en casi 114 mil y en la pequeña en poco menos de 96 mil.

Por lo que se refiere a las tasas de sindicalización, cabe destacar que a pesar del crecimiento absoluto en la gran empresa, la tasa decrece de un nivel de 51.1% en 1992 a otro de sólo 38.6% en el 2000, según se puede observar en el **cuadro 62**. Por su parte, la pequeña empresa pasa de 20.5% a 11.3%, en tanto que la mediana cae de 33.2% a 19% y en los microestablecimientos se mantiene prácticamente igual. La tasa de sindicalización más baja al final de la década que

es de 0.7% se encuentra entre las mujeres de la microempresa y la más alta (37.6%) entre los hombres de la gran empresa.

Cuadro No. 62
**Tasa de sindicalización de la población industrial
 Potencialmente sindicalizable por tamaño de empresa**

Tamaño de la empresa	1992			1996			2000		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Micro	7.0	3.1	6.5	2.5	3.0	2.6	2.4	0.7	6.6
Pequeño	22.7	11.3	20.5	12.3	16.7	13.5	14.0	6.4	11.3
Mediano	35.4	25.1	33.2	28.1	28.9	28.4	20.8	13.6	19.0
Grande	55.3	44.3	51.1	37.2	31.1	35.5	37.6	31.3	38.6

Fuente: Herrera, F. y J. Melgoza. *Op. Cit.*

En suma, se ha dado una reducción del sindicalismo y, por tanto, de sus espacios de acción, acompañada de una mayor presencia relativa de la sindicalización de los servicios y de un comportamiento diferenciado en la sindicalización de hombres y mujeres.

Por otra parte, también debemos tener en cuenta que la presencia de los llamados sindicatos blancos, agudiza más la situación de los trabajadores ya que en las empresas en que participan estos sindicatos, los contratos suelen ser flexibles, se permite la subcontratación, así como el empleo de eventuales, la rotación interna y el recorte de personal de base por modernización de la empresa están contemplados en los contratos colectivos, las jornadas de trabajo son largas (a menudo 48 horas por semana) y adaptables a las necesidades de la producción y es usual que los sindicatos apoyen los planes productivos de las empresas¹¹⁰

No obstante, la realidad actual nos muestra que en distintos conflictos y en diferentes momentos de la historia laboral del país¹¹¹, el uso de métodos autoritarios ha sido el pilar que ha permitido mantener la gobernabilidad y la paz laboral. Este binomio de transgresión del orden jurídico con amplios márgenes de discrecionalidad en la interpretación de la norma laboral, ya sea de conflictos entre trabajadores y empresarios o en los intersindicales han dado al traste con el

¹¹⁰ Hernández Laos, E., Nora Garro e Ignacio Llamas. *Op. Cit.* p. 82.

¹¹¹ Como ejemplo tenemos el caso de la Ford Motor Company en Cuautitlán, el de la cervecería Modelo y el de Volkswagen, por mencionar algunos.

movimiento sindical y la posibilidad real de oponer resistencia a las políticas gubernamentales y, de tener una representación auténtica de los trabajadores.

Por consiguiente, para mantener el espíritu de la LFT vigente que es el equilibrio entre los factores de la producción, hace falta un nuevo tipo de sindicato (que De la Garza llama sindicato de la producción o sindicatos ofensivos) capaz de fungir como interlocutor en los cambios productivos a nivel de empresa a fin de que sean considerados los intereses de los trabajadores por la vía de la concertación y no de la confrontación.

8.10 Prestaciones laborales.

Otro elemento importante que revisaremos a continuación, es el que se refiere a las prestaciones que recibe la población ocupada; para ello nos apoyaremos en el cuadro siguiente.

Si examinamos las cifras que tenemos en el **cuadro 63**, vemos que en 1996 la población ocupada era de 35 005 893 personas, de las cuales 22 673 196 no tenían ninguna prestación; esto quiere decir que el 64.76% de la población ocupada no recibía ninguna prestación, según datos de la ENE. En tanto que para el año 2002, el 63% carecía de prestaciones, y para el 2007, el 58.14% no tenía ninguna prestación. Esto resulta preocupante, porque a todos los problemas que hemos mencionado, se suma el hecho de que más del 60% de la población carece de prestaciones, situación que refleja la creciente precarización del trabajo.

Si revisamos ahora a la población ocupada que no recibe ninguna prestación por ramas de actividad, tenemos que de acuerdo con datos de la ENE, para 1997, el 34.28% se desempeñaba en actividades agropecuarias, los trabajadores que estaban en el comercio representaban el 20% del total, seguido de otros servicios (16.38%), la industria de la transformación (11.57%), la industria de la construcción (5.60%) y hoteles, restaurantes y similares (4.32%). Para 2002, la población ocupada sin prestaciones se concentraba de nueva cuenta en las actividades agropecuarias (26.84%), comercio (21.07%), otros servicios (17.67%), en la industria de la transformación (12.17%), construcción (8.06%) y hoteles,

restaurantes y similares (5.51). Para 2007, la población ocupada sin prestaciones se concentraba en el sector agropecuario (21.43%), servicios (31.77%), comercio (23.22%), industria manufacturera (11.25%) y en la construcción (11.12%).

Cuadro No.63
Población ocupada por sexo, según tipo de prestaciones

Sexo y Año	Población Ocupada	Tipo de Prestaciones				
		Sin prestaciones ¹	Sólo seguridad social	Seguridad social y otras prestaciones	No tiene seg. Social pero sí otras prestaciones	No especificado
1996						
TOTAL	35 005 893	22 673 196	888 811	10 146 298	1 236 465	61 123
Hombres	23 623 978	15 825 890	644 375	6 403 778	705 217	44 718
Mujeres	11 381 915	6 847 306	244 436	3 742 520	531 248	16 405
1997						
TOTAL	37 043 117	24 686 705	590 579	10 593 852	1 117 962	54 019
Hombres	24 633 628	16 716 524	430 604	6 824 481	622 984	39 035
Mujeres	12 409 489	7 970 181	159 975	3 769 371	494 978	14 984
1999						
TOTAL	38 939 037	24 917 705	430 959	12 243 132	1 338 198	9 043
Hombres	25 967 798	17 084 334	311 513	7 870 175	693 069	8 707
Mujeres	12 971 239	7 833 371	119 446	4 372 957	645 129	336
2000						
TOTAL	38 785 274	20 323 756	nd	nd	nd	4 256
Hombres	25 547 386	14 453 514	nd	nd	nd	3 994
Mujeres	13 237 888	5 870 242	nd	nd	nd	262
2001						
TOTAL	39 218 365	24 070 696	433 242	13 200 945	1 509 545	3 937
Hombres	25 887 983	16 473 903	311 958	8 310 654	788 812	2656
Mujeres	13 330 382	7 596 783	121 284	4 890 291	720 733	1 281
2002						
TOTAL	40 117 122	25 298 951	354 545	13 083 819	1 376 911	2 896
Hombres	26 262 198	17 112 222	257 271	8 154 096	736 836	1 773
Mujeres	13 854 924	8 186 729	97 274	4 929 723	640 075	1 123
2003						
TOTAL	40 469 046	25 603 879	284 634	13 064 873	1 508 295	7 365
Hombres	26 603 103	17 366 499	220 538	8 186 556	824 689	4 821
Mujeres	13 865 943	8 237 380	64 096	4 878 317	683 606	2 544
2004						
TOTAL	42 089 401	26 468 281	347 552	13 617 718	1 648 460	7 390
Hombres	27 216 367	17 513 6*6	237 459	8 552 300	907 646	5 356
Mujeres	14 873 034	8 954 675	110 093	5 065 418	740 814	2 034
2006						
TOTAL	42 197 775	25 004 445	944 507	14 022 460	2 124 882	101 481
Hombres	26 597 896	16 153 710	659 237	8 575 909	1 146 043	62 997
Mujeres	15 599 879	8 850 735	285 270	5 446 551	978 839	38 484
2007						
TOTAL	42 906 656	24 948 890	935 502	14 561 401	2 340 745	120 118
Hombres	26 840 614	15 954 301	667 687	8 906 735	1 246 336	65 555
Mujeres	16 066 042	8 994 589	267 815	5 654 666	1 094 409	54 563

Fuente: Elaboración propia con información de la ENE y de la ENOE. Varios años.

¹ Incluye a los trabajadores sin pago.

Ahora bien, si consideramos a la población ocupada sin prestaciones por nivel de ingresos en 2003, destaca en primer lugar que se concentra en aquellos que perciben entre uno y dos salarios mínimos (26.15%), seguido de los que

reciben menos de un salario mínimo (23.20%), de los que ganan más de dos y hasta tres salarios mínimos (16.58%) y finalmente de los que reciben más de tres y hasta cinco salarios mínimos (10.92%). Esto significa que para ese año, más del 75% de la población ocupada que no recibía ninguna prestación se concentraba entre aquellos trabajadores que recibían de menos de un salario hasta cinco salarios mínimos. Para el año 2004, se seguía concentrando en la población que gana de menos de un salario mínimo hasta tres salarios mínimos y en menor medida entre los que perciben más de tres y hasta cinco salarios mínimos.

Esto nos llevaría a pensar que si bien la LFT determina como un derecho irrenunciable de los trabajadores el pago de las prestaciones que la propia ley establece, en los hechos, el 60% de la población no recibe ninguna prestación, por lo que todo apunta (después de todo lo que hemos estado viendo a lo largo de este trabajo) a que estamos frente a una flexibilización de facto del mercado de trabajo en México.

Si analizamos a la población que sólo goza de seguridad social, tenemos que en 1996 apenas llegaba al 2.53%; mientras que la población que tenía seguridad social y otras prestaciones representaba el 28.98% y la que no tenía seguridad social pero sí otras prestaciones apenas alcanzaba el 3.53% en 1996. En tanto que para 2007, la cifra de las personas que sólo tenían seguridad social bajó a 2.18%, las que tienen acceso a seguridad social y otras prestaciones subió a 33.93% y las que carecen de seguridad social pero sí perciben otras prestaciones llegó a 5.45%.

8.11 Subcontratación.

Un elemento más que contribuye a la flexibilización del mercado de trabajo es el llamado outsourcing o subcontratación, tema que será objeto de este apartado

Para ello, iniciaremos revisando la LFT que hace referencia en el artículo 12 al concepto de “intermediario” diciendo que “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Como podemos ver, con esta definición esta figura difiere de la de

subcontratación, toda vez que el intermediario sólo cumple la función de vincular al que busca y al que ofrece empleo para disiparse una vez que ha realizado su función.

La misma legislación establece qué empresas no serán consideradas como intermediarios sino como patronos por lo que textualmente dice en el artículo 13 que “no serán considerados intermediarios sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario (dicho de otro modo si no cuentan con esos elementos) serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”. Por su parte, el artículo 14 refiere que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados; además de establecer que los trabajadores prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento y que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Finalmente, el artículo 15 subraya que en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Y en la fracción II enfatiza que los trabajadores empleados en la ejecución de obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias y que para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

No obstante lo anterior, un elemento más que apunta a que en México hay una flexibilización de facto es el terreno que ha ido ganando el fenómeno de la subcontratación, tema que, sin embargo, es difícil de conceptualizar jurídicamente hablando y de definir incluso para la OIT, por dos razones: en primer término, porque las respectivas posturas de los empleadores y los trabajadores fueron por demás opuestas (pues mientras para los sindicatos era esencial limitar recurrir a la subcontratación de trabajo, para los empresarios era primordial conservar la libertad de hacerlo) y, en segundo término, porque los delegados que acudieron a la reunión anual de 1998 de la OIT no pudieron ponerse de acuerdo sobre la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, en virtud de la dificultad de definir un concepto jurídico de trabajo en régimen de subcontratación, que fuera lo suficientemente amplio para responder a toda la problemática que se deseaba abordar mediante la inclusión de este tema en su agenda; pero que a la vez fuera lo suficientemente preciso como para poder definir obligaciones susceptibles de ser aplicados a todos los sistemas jurídicos de los Estados Miembros que componen la OIT.

Pese a estas dificultades, en este apartado no nos ocuparemos de los problemas de su definición, sino del impacto que tiene sobre los derechos de los trabajadores y sobre su estabilidad laboral.

Así, comenzaremos diciendo que si bien no es un fenómeno nuevo, la subcontratación directa o indirecta de trabajo constituye hoy en día una práctica que se ha incrementado cada vez más en un gran número de países y ramas de actividad. Su creciente difusión está estrechamente relacionada con las extraordinarias transformaciones que ha conocido en los últimos años la organización del trabajo, con los progresos tecnológicos que facilitaron la disociación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónomas, que pueden ser externalizadas de tal manera que se crean condiciones que permiten reducir costos y minimizar la mano de obra que la empresa emplea directamente.

La difusión de esta práctica conlleva un reemplazo de la mano de obra empleada de manera directa por la empresa por otra que jurídicamente depende

de un tercero o es autónoma, y que invariablemente es empleada en condiciones laborales más desventajosas que la que tiene condición jurídica de subordinada de la empresa principal o usuaria. De ahí que mientras la subcontratación ofrece al empleador grandes ventajas en términos de flexibilidad, para los trabajadores significa una muy fuerte ofensiva de la precariedad, pues se presenta como una amenaza muy seria para la estabilidad de sus empleos y condiciones de trabajo.

De acuerdo con Bronstein, más que hablar de una sola forma de subcontratación convendría hablar de las distintas formas de prácticas que se conocen como subcontratación; de ahí que distingue por lo menos la subcontratación de producción, la de obra, la de servicios, la de tareas y la de mano de obra¹¹².

Por su parte, la OIT propone la siguiente definición de subcontratación: la expresión “ ‘trabajo en régimen de subcontratación’ designa todo trabajo realizado por una persona física o jurídica (designado como ‘empresa usuaria’) por una persona (designada como ‘trabajador en régimen de subcontratación’), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria”¹¹³.

La subcontratación laboral comprende dos situaciones conceptualmente muy diferentes: la primera es el suministro de mano de obra a través de un intermediario, la segunda forma de subcontratación laboral tiene por objeto la prestación de servicios personales o la realización de labores en beneficio de una empresa usuaria, dentro del marco formal civil o comercial. Bajo su primera forma, la intermediación en el suministro de mano de obra tiene una larguísima tradición en industrias como la construcción, trabajos públicos, minería, agricultura, plantaciones y maderera; bajo su segunda forma, la subcontratación de producción tiene una tradición también larga en industrias como la confección o el

¹¹² Bronstein, Arturo S. *La subcontratación laboral*. www.oit.cr/oit/papers/subcontrat.pdf Bajado de Internet en febrero de 2008. p. 6.

¹¹³ Citado por Bronstein. *Op. Cit.* pp. 8-9.

calzado, a través de la contrata a domicilio, a las que más recientemente se han agregado muchas otras industrias. En cualquier caso queda claro que lo que durante mucho tiempo fue una práctica relativamente limitada a ciertas actividades, se ha venido transformando en una estrategia a la que los empleadores recurren con mayor frecuencia por diversos motivos.

Uno de ellos es la especialización, relacionada con la evolución que han tenido los sistemas de organización empresarial con el abandono del modelo fondista que se caracterizaba por concentrar en la empresa todas las funciones, en beneficio de otros modelos como el toyotista que concentra en la empresa lo que podríamos llamar sus actividades nucleares, externalizando las que considera periféricas, cuya realización se encomienda a contratistas externos. Otro motivo está relacionado con el costo de la mano de obra que emplea directamente la empresa usuaria, aunado al carácter más o menos rígido de la legislación laboral, limitando las posibilidades que tiene el empleador de ajustar su plantilla en función de sus ciclos de actividad.

El desarrollo de estas estrategias empresariales se ha visto acompañado por cuatro factores coadyuvantes (como los llama Bronstein): El desempleo se ha incrementado, por lo que se dispone de una gran reserva de trabajadores disponibles para trabajar bajo condiciones que no hubieran aceptado en un mercado de trabajo con escasez de mano de obra; los sindicatos (que como vimos) han perdido poder, y por tanto, capacidad de movilización para resistir a los cambios impuestos por la nueva estrategia empresarial; la flexibilización de la legislación laboral ha permitido y facilitado el recurso a la subcontratación y, finalmente, las políticas de ajuste impulsadas por los ideólogos neoliberales han visto con buenos ojos una gran mayoría de prácticas flexibilizadoras, incluyendo la subcontratación laboral, y a menudo las han fomentado

Como podemos ver, la subcontratación laboral ofrece ventajas para las empresas, tales como: ajustar su plantilla en función de la curva de actividad de la empresa; posibilidades de externalizar fases de producción, actividades periféricas, a fin de concentrarse en sus actividades centrales.

En contrapartida, la subcontratación tiene una serie de desventajas para el trabajador (en términos de sus derechos laborales) tales como desigualdad de trato en relación a los empleados de la empresa usuaria, para la cual directa o indirectamente prestan servicios. Cuando la relación laboral asume la forma de subcontratación de mano de obra, los trabajadores de la empresa subcontratista generalmente son reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a las de la empresa usuaria, que frecuentemente efectúan tareas similares o equivalentes. Tampoco tienen la misma seguridad del empleo, en virtud de que la empresa subcontratista generalmente está limitada por un contrato de duración determinada con la empresa usuaria, razón por la cual sus trabajadores no tienen expectativas de empleo más allá de la duración del contrato en cuestión, afectando con ello la estabilidad laboral. Otra desventaja es la desagregación del colectivo laboral de todos aquellos que laboran para la empresa usuaria. Además, en caso de insolvencia de la empresa subcontratista, los trabajadores de ésta difícilmente podrán hacer valer sus derechos contra la empresa usuaria. Esto sin considerar que también se afectan los derechos colectivos.

La situación empeora para el trabajador, de acuerdo con Bronstein, cuando se trata de subcontratación de labores, en virtud de que en la ausencia de una relación de trabajo, no puede reclamar ninguno de los derechos emanados de la legislación laboral. Por esto mismo, la empresa usuaria tampoco estará obligada a afiliarlo a la seguridad social y, en consecuencia, se le negarán derechos como la protección por riesgos profesionales o licencia y prestaciones por maternidad¹¹⁴.

En este sentido, Graciela Bensusán presentó en el foro sobre la situación actual del sindicalismo en el país, cifras que resultan preocupantes, en virtud de que sostiene que en México 20% del total de los trabajadores están subcontratados, es decir, uno de cada cinco fue reclutado por outsourcing, por lo que en pocos años serán escasos los sindicalizados; sobre todo, porque la subcontratación crece 40% al año en un contexto en que destaca la falta de

¹¹⁴ Bronstein, A. *Op. Cit.* pp. 12-13.

liderazgo de los sindicatos y el gran temor de los obreros a perder sus fuentes de trabajo¹¹⁵.

Por todas estas consideraciones, podemos concluir que dada la flexibilidad contractual, salarial, el incremento del trabajo a tiempo parcial, por obra o tiempo determinado, el aumento en la tasa de rotación, el crecimiento del sector informal, así como la baja tasa de sindicalización y el incremento de la subcontratación que hay en México, de aprobarse reformas a la LFT como la que proponen los empresarios y el mismo proyecto Abascal, conducirán a un mayor deterioro del empleo que en España, sobre todo considerando que en México no existe seguro de desempleo, es decir, si el mercado de trabajo ya es flexible, aprobar una propuesta de flexibilidad como las mencionadas, llevarán a una mayor precarización del empleo, es decir, empleo inestable, sin todas las prestaciones que actualmente contempla la LFT, lo que incrementará la tasa de rotación laboral y, en consecuencia, como lo demostró el caso español tarde o temprano tendrá que plantearse la necesidad de una reforma concertada que no llegue al extremo de proteger solamente los intereses de los trabajadores o bien de los empresarios, porque entre estos dos extremos existe todo un abanico de posibilidades que se pueden explorar para lograr combinar una flexibilidad que incremente la productividad y la competitividad, a la vez que se garantice la seguridad y estabilidad en el trabajo, impulsar un desarrollo sostenible y, lo más importante, generando “empleos decentes”.

¹¹⁵ Muñoz Ríos, Patricia. “Vaticinan expertos creciente deterioro de las condiciones laborales en el país”. *La Jornada*. Miércoles 12 de Diciembre de 2007, p. 19.

Conclusiones.

A lo largo del siglo pasado, se dieron una serie de cambios que rebasan con mucho el ámbito estrictamente económico, tanto en el caso de los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, como el nuestro; particularmente en las últimas dos décadas, presenciamos el cambio de la política económica keynesiana del Estado interventor en lo económico y benefactor en materia social por la política de corte neoliberal. Tanto en España como en nuestro país, se vivieron una serie de reformas estructurales que se denominan reformas de primera y de segunda generación, auspiciadas por organismos como el FMI que redujeron enormemente el margen de maniobra del Estado para continuar ofreciendo bienestar a los trabajadores. Así, las reformas estructurales de segunda generación (reforma energética, reforma hacendaria, reforma del sector eléctrico y reforma laboral) y dentro de ellas, específicamente la flexibilidad del trabajo se convirtió en la “clave” para enfrentar el problema del desempleo, en un contexto de crisis e incertidumbre económica lo cual permitiría a su vez, aumentar la competitividad y la productividad, para enfrentar los retos de la integración con la Unión Europea para el caso español y de la apertura comercial para el nuestro.

Ambos países, a principios de los ochenta se caracterizaban por tener economías cerradas. España presentaba rezagos económicos importantes frente a los países de la U. E. con problemas inflacionarios, de crecimiento económico y una elevada tasa de desempleo que doblaba la media de la U. E., entre otros. Por su parte, nuestro país, venía de la crisis de deuda, con serios problemas como elevada deuda externa, inflación, fuga de capitales, devaluación del peso y un alto índice de desempleo, por mencionar algunos; esta crisis de deuda, marcó el inicio de la política neoliberal, cuyas prioridades han sido desde entonces el control de la inflación y del déficit fiscal, con políticas cuya variable de ajuste ha sido el salario, lo que ha significado postergar la atención de las necesidades sociales, en un contexto de creciente desempleo que se convirtió en un grave problema a resolver en nuestro país.

Asimismo, durante el siglo pasado, transitamos del auge a la declinación de los derechos laborales de los trabajadores, de la protección a la flexibilidad del trabajo, de la negociación a las medidas unilaterales, exclusión y precarización del empleo obstaculizando la posibilidad de alcanzar mejores niveles de vida para los trabajadores.

Frente al problema del desempleo, como dijimos en el capítulo uno, la teoría neoclásica plantea como solución eliminar todas las rigideces existentes en el mercado de trabajo, por lo que ni el Estado ni los sindicatos deben obstaculizar el libre funcionamiento de las fuerzas del mercado incluyendo el de trabajo; como si se tratara de una relación directa y lineal donde a mayor flexibilidad, mayor generación de empleo.

Asimismo, vimos que el término flexibilidad es un concepto polisémico en el que puede entrar todo y nada a la vez, dependiendo de los objetivos y de quienes impulsen este proceso de flexibilización, de ahí la dificultad de llegar a una definición unánime sobre el mismo.

Como se desprende de los dos casos analizados en este trabajo; pese a las diferencias mencionadas entre ambos países, la flexibilidad se presenta como la solución al desempleo en ambas naciones. Con el análisis efectuado en el capítulo dos sobre el caso español, vimos que éste país pasó de ser una economía cerrada y con un gran rezago respecto de los demás países de la Unión Europea a ser una economía que se abre al exterior, que luego de la muerte de Franco y de que finaliza el período de transición política, inició un conjunto de reformas tanto en el plano político que van desde dar una mayor libertad sindical, hasta la aprobación de la constitución política, como en el aspecto económico, donde se impulsó por el gobierno una reconversión industrial que permitiera superar los rezagos económicos antes aludidos, en aras de aumentar el ritmo de crecimiento, mejorar las condiciones de vida de la población para acercarlos a los de los demás países de la U. E. y, lo más importante, disminuir el desempleo.

Entre las medidas aplicadas, destacan también las políticas de estabilización para controlar la inflación y disminuir el déficit fiscal; así como las reformas estructurales para abrir la economía al exterior, la solicitud y aceptación

de ingreso de España a la CEE y, por supuesto, las reformas laborales a fin de disminuir las rigideces existentes en el mercado de trabajo con la justificación de que eran para elevar la generación de empleos; hacer frente a las crisis económicas y aumentar la productividad.

Como dijimos a lo largo del capítulo dos, España realizó dos reformas tendientes a flexibilizar el mercado laboral que, tuvieron como elemento común, el hecho de verlas como un factor importante para salir de la crisis económica, para hacer frente a los retos de mayor competitividad que significaba su ingreso a la CEE y, por supuesto, para disminuir la tasa de paro e incrementar la creación de empleos.

La primera reforma llevada a cabo en 1984, introdujo el Contrato Temporal de Fomento del Empleo (CTFE) de duración determinada, que permitió la coexistencia de 14 modalidades de contratación laboral abriendo a los empresarios la posibilidad de vencer su resistencia a la contratación estable en condiciones de incertidumbre económica, lo cual, se decía sería sólo una medida de carácter coyuntural. El principal resultado de esta reforma fue el incremento de la participación de los contratos temporales en el total de contratos, llegando a más de un tercio de los contratos firmados, aunque con variaciones, de ahí que de 1985 a 1989 el contrato temporal absorbió 42.5% de los CTFE y de 1990 a 1991 el 50.6%, asimismo, era notorio el aumento del contrato de prácticas y para la formación, sobre todo los de tiempo parcial que pasaron de 11.68% en 1985 a 83.38% en 1996.

Con esta reforma se introdujo la flexibilidad de “entrada”, por lo que la contratación a tiempo determinado se convirtió en la norma y la contratación indefinida en la excepción debido a que entre 1985 y 1995 ésta sólo representaba el 5.7% de la contratación. La contratación temporal afectó más a los jóvenes menores de 20 años, más a las mujeres que a los hombres sobre todo en el sector público y a los de menor grado de estudios. Por sectores se centró en la agricultura, construcción, hostelería y comercio; mientras que por regiones se centra más en la Comunidad Valenciana, Murcia Extremadura y sobre todo en Andalucía.

Asimismo, vimos que la proliferación de la contratación temporal, junto a la baja tasa de actividad inferior a la media de la Unión Europea y la alta tasa de paro constituyen las “tres singularidades” del mercado de trabajo español, que la diferencian de los demás países de la Unión Europea.

También vimos que la reforma de 1994 complementó la flexibilidad iniciada en 1984, de ahí que si esta última significó una flexibilidad de entrada, la de 1994 fue una flexibilidad de “salida” que permitió abaratar el despido que se incrementó a partir de 1990 y hasta 1993, regresando a los niveles anteriores a la crisis de comienzos de los noventa. Esto fue así debido a la supresión del contrato de fomento de empleo que cerró, de hecho, una de las vías de extinción del contrato que se usaba con mayor frecuencia. Las otras vías de salida por terminación del contrato que no suponen ningún costo por extinción son las de tiempo determinado, que se mantenían después de la reforma, eventuales, obra o servicio, de lanzamiento de nueva actividad e interinos.

El importante peso de la contratación temporal se debe a que esta vía de salida es de ajuste a la baja de las plantillas y no representa ningún coste o bien es muy bajo para el empleador, a lo que hay que agregar los cambios referidos a los despidos individuales y colectivos, posibilitando los despidos por causas económicas para permitir a la empresa adaptarse a las oscilaciones cíclicas de la economía.

Adicionalmente vimos que ambas reformas tuvieron en común la forma unilateral en que se llevaron a cabo, originando conflictos sociales, además de que como dijimos anteriormente, se incrementó la contratación temporal y a tiempo parcial, originando una gran rotación laboral y una precarización del empleo. Por lo que, ante estos resultados, la elevada tasa de paro y la enorme tasa de temporalidad, los distintos sectores sociales plantearon la necesidad de llevar a cabo una reforma consensuada que tuviera en cuenta las demandas de empresarios, trabajadores y gobierno en el contexto de la integración europea.

Así, en 1997 se llevó a cabo otra reforma laboral que marcó un punto de inflexión en el logro del binomio seguridad-flexibilidad, que a diferencia de las anteriores fue *concertada* (AIEE, AINC y el AICV) y cuyos objetivos eran mejorar

la competitividad de la empresa, crear *buenos empleos*, reducir la tasa de temporalidad y la rotación en el mismo a fin de disminuir la precarización del empleo y corregir algunas de las limitaciones y disfunciones de las reformas anteriores. De igual forma se buscaba aplicar una política económica (para aumentar la productividad y competitividad, a la vez que asegurara empleo con protección social), que potenciara el empleo en un marco de relaciones laborales que combinara una mayor flexibilidad a la vez que una mayor permanencia en el empleo, con prioridad en los jóvenes, desempleados de larga duración, minusválidos y de todos aquellos sectores que se vieron más afectados por las reformas anteriores, vía el fomento de la contratación indefinida con subvenciones en la cuota a la seguridad social, penalizando la contratación temporal y mejorando la protección social de los contratos temporales, todo lo cual marcó un viraje en materia laboral en relación con las reformas anteriores.

Entre los resultados de esta reforma, vimos que disminuyó la tasa de temporalidad, aumentando la generación de empleos indefinidos, sobre todo en el sector privado y lo más destacado es que, este aumento de la contratación indefinida se dio en las pequeñas empresas quienes realizaron el 70% de los contratos indefinidos.

Por otro lado, también observamos que las modalidades de contratación temporal que fueron objeto de mayores conversiones fueron el eventual con casi el 30%, el de lanzamiento de nueva actividad con 25%, el de obra o servicio con 16% y el de tiempo parcial con 11%. En tanto que por sexos, la contratación indefinida de fomento favoreció a los hombres con 66% y a las mujeres con 34%. En cuanto a la contratación temporal causal, destacamos el continuo aumento de los contratos eventuales con 38%, los temporales a tiempo parcial con 20%, a la vez que disminuyó el de obra o servicio, en tanto que el contrato de formación se redujo. Por edades se redujo más en los jóvenes que entre los adultos. Por sectores disminuyó más en la industria y los servicios, aumentando en la agricultura y en la construcción.

Respecto a la rotación laboral, la velocidad de salida del empleo de los trabajadores temporales mostró una duración menor a la que se tenía dos años

antes. Respecto al objetivo de atender a los colectivos prioritarios el empleo creció en forma más intensa en los jóvenes y en las mujeres, mientras que el paro de larga duración se redujo, por lo que los resultados del AIEE parecen revertir lo ocurrido con las reformas anteriores, ante la amenaza social y política que implicaba el aumento del trabajo a tiempo parcial, por tiempo determinado y sin prestaciones, agravando la precarización del empleo.

Posteriormente, vimos que con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, se profundizó el camino hacia la flexibilidad con seguridad (flexiseguridad) de manera concertada, a la vez que constituyó el último eslabón para la ordenación de la contratación temporal injustificada, e incentivar la estabilidad en el empleo, tratando de recuperar la negociación colectiva, así como medidas negociadas para conciliar estabilidad en el empleo con flexibilidad (como parte de la Estrategia Europea de Empleo); renovándose el diálogo social entre los interlocutores sociales, usando los Acuerdos sobre Negociación Colectiva (ANC's)

En la Declaración para el Diálogo Social se reconocía que España tenía dos problemas: Insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. Entre los resultados obtenidos, vimos que la temporalidad durante los últimos años tuvo una tendencia descendente (aunque mayor a la UE-15), disminuyó más en el sector privado que en el público, donde el nivel es mayor que la media de la UE y por sectores, la temporalidad es mayor en agricultura, construcción, servicios personales. Afectando más a los que tienen menor nivel de estudios y a los trabajadores a tiempo parcial, pese a lo cual, sigue siendo alto el número de contratos temporales (casi 15 millones en 2004).

Por su parte, los contratos indefinidos se cuadruplicaron entre 1996 y 1999, en tanto que de 2000 a 2004 se firmaron 6.48 millones de contratos, aunque los contratos indefinidos no son demasiado estables, puesto que de estos contratos, para 2004 sólo había en vigor 3.55 millones cinco años más tarde. Además de que se ha avanzado en la transformación de contratos temporales en indefinidos

También destacan las bonificaciones a los contratos indefinidos iniciales y las bonificaciones a la conversión de contratos temporales en indefinidos, a la par que se fomentaron iniciativas locales de empleo o la promoción de empleo

autónomo para tratar de reducir la temporalidad y el desempleo; este tipo de trabajo tiene mayor peso en agricultura, construcción y en ciertos subsectores de los servicios. Por su parte, el trabajo a tiempo parcial, si bien es menor al promedio de la UE, sigue estando presente en España.

En suma, se ha avanzado al revertir los efectos de la precarización, aunque todavía falta un largo camino por recorrer; pero lo importante es que ahora se le está apostando al binomio flexibilidad con seguridad en el empleo.

Finalmente en el capítulo tres vimos que al igual que España, México transitó de una economía cerrada a otra abierta hacia el exterior, donde la crisis de deuda de 1982, marcó un punto de inflexión en la política económica iniciando la aplicación de la política económica neoliberal con lo que el país experimentó profundas transformaciones que han ido modificando los rasgos estructurales de la economía y las relaciones del Estado con la sociedad, donde el reordenamiento de prioridades ha colocado a la estabilidad económica en meta de primer orden desde entonces a la fecha, lo que ha postergado los compromisos de justicia social y distribución de los beneficios. A partir de ese momento, se ha pugnado por disminuir la participación del Estado en la economía, se ha venido fomentando la apertura comercial, la liberalización del sistema financiero y el proceso de privatización de empresas públicas, a la vez que se ha pretendido enfrentar el problema del desempleo (lo mismo que en España) a través de la flexibilización *de facto* de la legislación laboral, en ausencia de una reforma legal.

En materia de estabilización, la política de pactos iniciada a fines de 1987 continuó en el período salinista a fin de priorizar la reducción de la inflación, Así terminó 1994 sin crisis de fin de sexenio; pero el derrumbe de la ficción inició la crisis de diciembre, que con los programas de ajuste y sobre la base de las exportaciones, se logró remontar hasta terminar el sexenio con un crecimiento cercano al 7%.

Vimos también que en una economía sujeta a constantes cambios en un contexto internacional igualmente cambiante, el fordismo fue sustituido por una organización laboral más flexible, que se tradujo en cambios en la estructura del empleo destacando la segmentación laboral, aumentando el empleo informal.

Por otra parte, si bien en los años ochenta no se otorgó un papel fundamental a las reformas laborales dado que se pensaba que el impacto provendría de las reformas que liberalizarían otros mercados, así como por la resistencia a la flexibilización de los grupos que se verían afectados, a partir de los años noventa se hizo mayor énfasis en el efecto nocivo de la institucionalidad laboral vigente y en la necesidad de desregular el mercado de trabajo, para estimular el crecimiento económico, hacerlo de uso más intensivo de mano de obra y facilitar la reasignación sectorial del trabajo.

Paralelamente a todos estos cambios, la estructura del empleo también se modificó, se dio una crisis del sector productivo desde fines de 1994 que reduce la generación de empleo, a la vez que se da una terciarización en el empleo desde 1970 y sobre todo desde 1982 debido a la expulsión de la fuerza de trabajo del sector manufacturero que pese a su papel en el crecimiento económico, no ha podido crear los empleos necesarios, por lo que el empleo generado ha sido de menor calidad y menor remuneración. A esto hay que agregar que la nueva estrategia de apertura imposibilita que el sector manufacturero genere los empleos suficientes lo que se agrava con el rompimiento de encadenamientos productivos tanto por la competencia de productos importados como por la integración intraindustrial con el exterior, lo que incrementa el peso del sector informal como forma de empleo, por un lado y, por otro es ahora el sector servicios sobre todo comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles, construcción y transporte, almacenamiento y comunicaciones el que se ha convertido en el principal generador de empleo, en tanto que la maquila contribuye con sólo el 11.44%.

Por lo anterior, vimos que durante los años noventa se mantuvieron las tendencias de largo plazo hacia una disminución del empleo en el sector primario y un aumento en el sector terciario de baja productividad. De ahí que la nueva estrategia de apertura y liberalización, ante la *ausencia de una política industrial*, afecta la estructura del empleo y la ausencia de seguro de desempleo en el país, agudiza la ya de por sí difícil situación laboral de muchos mexicanos.

En relación a la legislación laboral, dijimos que luego de un largo proceso que inició en los primeros años del siglo pasado, en 1931 se aprobó la Ley Federal del Trabajo elevando a normas fundamentales las garantías sociales de los trabajadores; esta ley sufrió algunas transformaciones, aunque manteniendo el espíritu protector que tiene desde sus inicios, así con la reforma de 1960 se permitió la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el establecimiento de salarios mínimos, primas de vacaciones, aguinaldo, etc. El desarrollo industrial y los cambios nacionales e internacionales originaron nuevos cambios en la legislación por lo que el 1º de mayo de 1970 entró en vigor la actual Ley Federal del Trabajo, destacando entre los principales cambios la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador sobre la fecha y causa de su rescisión. Desde entonces se ha intentado hacer varias reformas sin conseguirlo.

Si bien la actual LFT tiene un carácter protector de los derechos de los trabajadores, priorizando la contratación permanente o indefinida y garantizando la estabilidad en el empleo considerando como excepción la posibilidad de celebrar contratos eventuales por obra o tiempo determinado, con la crisis de 1982 los empresarios pugnaban por hacer una reforma laboral, aunque no fue sino hasta 1986 cuando la Coparmex presentó sus propuestas de modificación a la LFT teniendo como eje principal la flexibilidad del trabajo con el argumento (igual que en España) de que la modernización del país hacía urgente modificar la legislación laboral a fin de impulsar la recuperación económica y la confianza de los inversionistas.

Pero fue hasta 1988 cuando intensificó su postura tanto por razones políticas (el avance de las dirigencias sindicales y de la izquierda lo que cuestionaba el corporativismo) como económicas (el nuevo entorno de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la apertura comercial y la necesidad de elevar la productividad y la calidad, entre otras). Esta propuesta modificaba la estabilidad en el empleo, la contratación colectiva, el despido, el derecho de huelga, la titularidad del contrato y flexibilizaba las normas protectoras de la LFT. Pese a lo anterior, no hubo consenso en la cúpula empresarial y fue en 1994 que presentó una propuesta de

14 puntos donde reiteraba su postura anterior, agregando la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y del Contrato-Ley y modificación del sistema de ascensos, entre otros.

Por su parte el Banco Mundial critica la larga tradición de protección y seguridad en el trabajo de la legislación laboral en América Latina ya que limita la contratación temporal y, sobre todo en México sugiere modificar el capítulo IV de la LFT relativo a la antigüedad y el ascenso; en tanto que la OCDE recomienda alcanzar un crecimiento durable en el mediano plazo con reformas estructurales sobre todo en el mercado de trabajo, desregulándolo, reformando la LFT y la seguridad social, mejorando la preparación y la competencia de los trabajadores.

También vimos que es posible identificar tres etapas de la reforma laboral. La primera de diciembre de 1988 a agosto de 1989 caracterizada por el consenso fugaz de todos los actores sociales sobre la necesidad de modernizar el marco jurídico, aunque con diferencias en cuanto al alcance de la misma, pero con el deseo de la CTM de defender los intereses de sus agremiados por la “vía tradicional” de las alianzas con el gobierno. Asimismo, el presidente Salinas en abril de 1989 convocó a discutir el proyecto de reforma, pero la comisión nunca funcionó ante el cambio de postura de la CTM rechazando toda posibilidad de reforma dadas las amenazas al corporativismo; postura que ya no abandonaría.

La segunda etapa o vía indirecta de 1990 a 1994, se caracterizó porque al fracasar la vía tripartita, la reforma perdió el lugar prioritario que tenía para el gobierno quedando de lado, refrendando la alianza entre el movimiento obrero tradicional y gobierno, pidiendo éste a cambio a empresarios y trabajadores un comportamiento innovador, para avanzar en la democracia industrial con un sindicalismo ajeno a confrontaciones para impulsar el cambio en las empresas. En el marco del TLCAN el gobierno pidió facilitar los ajustes necesarios para aumentar la productividad en la empresa, mientras la Coparmex insistió en la necesidad de flexibilizar la legislación laboral.

Posteriormente, el ANEPyC contradictoriamente marcó un avance, pero con un marco general e impreciso de líneas de acción sobre productividad y calidad vía convenios de productividad concertados por rama y en cada empresa. De igual

manera se hablaba de unir esfuerzos para construir la nueva cultura laboral sobre la base de seis líneas de acción; pero esta vía de modernización de las relaciones impulsada desde arriba sin tocar el marco institucional y sin cambios en la política laboral y económica con bajos salarios como principal ventaja comparativa carecía de los actores, las instituciones y el contexto adecuado para llevarse a cabo con cierto éxito, sobre todo porque estos convenios se abandonaron al estallar la crisis de 1994.

La tercera etapa o de vías paralelas, la más larga y con mayor número de propuestas de reforma a la LFT, inicia con la presentación del PND 1995-2000, en el que se afirma que el crecimiento económico generador de empleos sólo será posible promoviendo condiciones que alienten la máxima demanda de fuerza de trabajo y eleven en forma sostenida la productividad laboral por lo que propone revisar las modalidades de remuneración, condiciones de seguridad y riesgo laboral, la forma de finiquitar las relaciones laborales y los instrumentos para solucionar conflictos, propuestas que coinciden con las de la Coparmex.

En el marco del TLCAN se presentó la iniciativa panista de modificación a la LFT, misma que tiene dos componentes novedosos: la flexibilidad del trabajo en muy diversos aspectos que muestra coincidencias con la Coparmex y, la democratización de las organizaciones obreras. Esta iniciativa de reforma modifica la estabilidad en el empleo de la legislación vigente, plantea un período de prueba, cuestiona el carácter tutelar del Estado, suprime la antigüedad como elemento principal de ascenso, sustitución del sindicato por un comité de empresa, eliminación del contrato ley, modifica las condiciones colectivas de trabajo, cancela el derecho de huelga y las Comisiones tripartitas por Jueces de lo social. En suma, los principios rectores de esta propuesta son Productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia.

Con la firma de los Principios de la Nueva Cultura Laboral, se resalta el valor ético del trabajo, como medio para el desarrollo integral de la persona, su papel fundamental en la elevación de la productividad, teniendo como base el diálogo y la concertación entre sindicatos y empresas, enfatizando la importancia de la educación, la capacitación y la promoción laboral en función de la capacidad

del individuo. Tales principios, sin embargo resultaron escuetos y carecían de compromisos exigibles por las partes, coincidiendo con las líneas del ANEPyC.

En contrapartida a la propuesta del PAN, el PRD planteó una reforma laboral y al artículo 123 con un modelo incluyente de relaciones laborales, que respete los derechos de los trabajadores, los derechos colectivos, libertad de asociación, contratación colectiva y derecho de huelga asimismo, propone sustituir las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación y Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, entre otras, por lo que se amplía la bilateralidad y busca eliminar el corporativismo.

Por su parte, el Acuerdo sobre los 20 Compromisos que proponía acordar un programa de corto y largo plazos para generar empleos dignos, impulsar una política económica que reactive el mercado interno y permita la integración de la planta nacional, eliminar el trámite de toma de nota, etc., si bien fue firmado por el presidente Fox en el entendido de que serviría para construir el programa de gobierno, pronto se dejó de lado y la Mesa Central de Decisión convocada en 2001 resultó muy restringida al asignarle a los legisladores un papel de observadores y por la salida de la UNT de la MCD.

Como resultado la UNT y el PRD presentaron una propuesta conjunta de reforma a la LFT y al artículo 123 con derogación del apartado B, sobre la base de tres ejes: vigencia del principio de legalidad, del cual dependerá la protección de los intereses asalariados; la adaptación de los procesos productivos a las presiones competitivas no se hará provocando la precarización del empleo o por la vía unilateral, sino con una flexibilización negociada, con estabilidad en el empleo y el reparto justo de sacrificios y beneficios y; por último la urgencia de mejorar la situación laboral reconociendo las condiciones plasmadas en la contratación colectiva. Además, se considera un nuevo capítulo sobre productividad, libertad de afiliación sindical eliminando todos los controles políticos y jurídicos que inhiben tales derechos, sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces laborales dependientes del poder judicial. Todo ello sobre la base de un Nuevo

Pacto Social y una reforma del Estado que responda a las transformaciones en que está inmerso el país.

Por último, en diciembre de 2002 se presentó la propuesta de modificación a la LFT conocida como Proyecto Abascal, que busca flexibilizar las relaciones laborales, fomentando la contratación temporal, exigiendo en caso de huelga la firma de los trabajadores miembros del sindicato que emplaza, lo que deja abierta la posibilidad de despido, obliga a los sindicatos a registrarse ante la STPS o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, suprime la notificación por escrito de las causas de la separación del trabajador, se modifica la contratación colectiva, el derecho de huelga y de asociación así como la titularidad, lo que evidencia una flexibilización unilateral y reduce el carácter protector de la legislación vigente y atenta contra la organización sindical independiente y representativa de los trabajadores.

En suma, existen varias propuestas con diferencias y semejanzas en las propuestas del PAN y de la UNT/PRD por una parte y entre las propuestas de la Coparmex y el CCE/CT, sin embargo, en estas dos últimas no se ofrece prácticamente nada a cambio de una mayor flexibilidad, reducen el nivel de protección del trabajador, eliminan la estabilidad laboral, incrementan las posibilidades de intervención estatal en la resolución de conflictos laborales, facilitan la contratación temporal. lo que llevará a una mayor precarización del empleo y dada la flexibilidad de facto que existe en un segmento del mercado de trabajo, el escenario se torna más desfavorable para los trabajadores.

Así las cosas, vimos que en torno a la reforma laboral hay tres posturas: el Congreso del Trabajo que busca que todo siga igual; empresarios y gobierno que están a favor de la flexibilización de la LFT y la UNT y el PRD que defienden la democratización sindical y el respeto a los derechos laborales. Sin embargo, también dijimos que otro problema es el de la interpretación y aplicación de la ley, lo que ha permitido una flexibilización, de modo que a pesar de que no se ha modificado la LFT se ha avanzado en la flexibilización de contratos en las pequeñas y medianas empresas; por lo que no hay una disociación entre la legislación proteccionista vigente y la flexibilidad de facto de este segmento del

mercado de trabajo, en virtud de que la ley contiene en sí misma y por el contexto corporativo y autoritario en el que opera, los medios para flexibilizarla.

Luego del análisis que hicimos en este último capítulo, a partir de revisar lo que dicen el BM, el BID y la OCDE por un lado, y por otro lo que dice la LFT y de contrastarlo con lo que realmente sucede en el mercado de trabajo en México, encontramos que se ha incrementado la contratación por obra o tiempo determinado, lo mismo que el trabajo a tiempo parcial de 1996 a 2007, demostrando con ello que si bien en la LFT hay limitaciones a este tipo de contratos como argumentan dichos organismos, en la práctica han aumentado dichos contratos, a pesar de que no se ha modificado la legislación laboral.

Sobre los despidos, vimos que si bien es cierto que son costosos de acuerdo con lo que establece la LFT, sólo 6 de cada cien trabajadores demandan a sus empleadores por despido injustificado, casi el 40% se va por la conciliación, en cuyo caso se pierden muchos de los derechos laborales y se estimula el incumplimiento de los empleadores (además de que, el 80% de las conciliaciones de la JFCA y el 91% de la JLCADF se hicieron en un año o menos) y llevan mucho tiempo, en tanto que la emisión de laudos se lleva alrededor de 3 años y el número de laudos ejecutado es muy bajo (11% para la JLCA y 47% para la JFCA) además, en las pequeñas empresas la flexibilidad es muy alta y es en las grandes empresas donde se paga lo que marca la LFT. De ahí que para los abogados de los empleadores y de las autoridades laborales, no hay necesidad de arriesgarse a cambiar algo que ha posibilitado una amplia movilidad laboral y que, de hecho se hace a un menor costo que el establecido en la LFT.

También hayamos que hay una flexibilidad de los salarios a la baja, toda vez que los aumentos se hacen en función de la inflación esperada; a lo que hay que agregar que la mayoría de los trabajadores ganan de uno hasta cinco salarios mínimos, por lo que no se cumple el precepto constitucional de que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales y para proveer la educación de los hijos.

En materia de criterios de promoción, dijimos que la propia LFT establece que no sólo debe hacerse con el criterio de antigüedad, sino al que previo examen

acredite mayor aptitud, por lo que no es tan rígida como se dice. Igualmente, vimos que ha crecido el empleo en el sector informal hasta llegar al 46% en 2004.

Asimismo, analizamos otros elementos adicionales a los que mencionan el BM, el BID y la OCDE y dijimos que ha caído la tasa de sindicalización (que sólo llegaba al 10% en 2002), debido a la reestructuración productiva que ha afectado el núcleo central de la clase obrera y ha sido sustituida por una clase obrera sin tradición sindical, con gran movilidad entre empresas y sin identidad con el sindicato; también se ha visto afectado por el crecimiento del empleo en el sector informal, el autoempleo y en micro establecimientos, sector difícil de sindicalizar, igualmente, se ha visto afectado, por el neoliberalismo, la apertura comercial y por el crecimiento de la subcontratación. También destacamos que hubo una redistribución del personal sindicalizado a favor de la gran industria y en contra de las pequeñas y medianas empresas que son las que más han crecido.

También vimos que más del 60% de la población no tiene ninguna prestación laboral, lo que agudiza la precarización del trabajo, sobre todo en actividades agropecuarias, comercio, servicios, industria de la transformación, construcción y hoteles, restaurantes y similares, en tanto que por el nivel de ingresos el 75% de la población ocupada se concentra en aquellos que reciben menos de un salario mínimo hasta cinco salarios mínimos.

Por último, también se ha incrementado la subcontratación, afectando los derechos laborales de los trabajadores, al ser reclutados con salarios y condiciones de trabajo inferiores a los de la empresa usuaria, carecen de seguridad en el empleo, afecta la estabilidad laboral y los derechos colectivos.

Por lo anterior, todo apunta a que si bien no ha habido reformas explícitas en la legislación laboral como en España, lo cierto es que de facto se ha dado una flexibilización del mercado de trabajo en México y, sin la existencia de un seguro de desempleo, todo hace pensar que la precarización del empleo será mayor que en España.

Del análisis realizado, podemos decir que en ambos países la legislación laboral privilegia el trabajo indefinido y estable, pero el alto índice de desempleo que hay en los dos, llevó a sus gobiernos a flexibilizar la legislación laboral (en un

caso de forma explícita y en el otro de manera velada o de facto) para enfrentar este problema. En los dos casos, el resultado ha sido aunque con diferente intensidad un aumento del empleo por tiempo determinado, a tiempo parcial e inestable, por consiguiente, sin las prestaciones de ley, originando una precarización del empleo, que España está intentando revertir con la reforma de consenso de 1997 y con el Diálogo Social de 2004, fomentando la contratación indefinida.

Por ello, en nuestro país habría que dar un giro a la situación actual de creciente precarización, a fin de lograr una flexibilización negociada entre todos los sectores para que el reparto de costos y beneficios sea equitativo, pues la flexibilización salvaje acentuará la polarización existente (esto es un segmento que cuenta con empleo estable y otro con trabajo precario), a la vez que empeorará las condiciones de vida de la población trabajadora agudizando su posición en contra de la flexibilización de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, hay que tener claro que el comportamiento del empleo está estrechamente asociado con el desempeño de toda la economía y de las principales estrategias económicas promovidas por las políticas públicas; de ahí que el problema del desempleo plantea la necesidad urgente de impulsar el crecimiento en el país sobre la base de un proceso de industrialización deliberada e impulsada por el Estado y no sólo por la vía de la flexibilización, que busque un desarrollo integral que permita enfrentar la competencia externa con mayor eficiencia y productividad a la vez que se busque crear “trabajo decente o buenos empleos” y, en todo caso, una flexibilización concertada o negociada (y no una flexibilización salvaje) cuya contrapartida sean mejores salarios con reparto justo de beneficios y de los sacrificios que el proceso implique. Aprendiendo de lo ocurrido con otras experiencias como la de España y de algunos otros países de América Latina como Argentina o Chile a fin de que el costo social no sea más grave de lo que ya es. En síntesis, hay propuestas y hay experiencias de las cuales aprender, para no cometer los mismos errores, a la vez que debe buscarse un desarrollo económico con justicia social, que combine flexibilidad con seguridad en el empleo; pues de seguir con esta política no habrá empleo ni crecimiento.

BIBLIOGRAFIA

- ALBIOL Montesinos, Ignacio, Camps Ruiz Luis M. y José María Goerlich Peset. *La reforma laboral de 1997*. Ed. Tirant Le Blanch, Valencia España, 1998.
- ALARCON Caracuel, Manuel Ramón, et. al. *Las reformas laborales de 1997*. Ed. Aranzadi. Pamplona, España 1998.
- ALCALDE Justiniani, Arturo. "Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo". *Reforma laboral Análisis crítico del Proyecto Abascal de la Reforma a la Ley federal del trabajo*. Coord. José Alfonso Bouzas Ortiz. Ed. UNAM-UNT-ASPA. México, 2003.
- ALONSO, Manuel. "Ámbito y alcance de la flexibilidad del mercado laboral". *Círculo de Empresarios. En el umbral de 1987*. Boletín 36. Cuarto Trimestre. Madrid, 1986.
- ALVAREZ Aledo, Carlos. *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema Español: relaciones entre segmentación laboral y productiva*. Ed. CES. España, 1996.
- _____. "Nuevas dualidades del mercado laboral". *Sistema*. No. 140-141. Ed. Fundación Sistema. Madrid, España. 1997.
- AMEZCUA Constandce, Emma del Carmen. Sector informal urbano ¿Refugio de supervivencia, mercado de trabajo o ilegalidad? *Lecturas laborales*. No. 3, STPS. México, 1998.
- ASOCIACION TRABAJO Y SOCIEDAD. *Modos de regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996)*. Ed. Eudeba. Universidad de Buenos Aires, Argentina. 1998.
- ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES. Dir. Fabián Márquez. "Estalló el desacuerdo". *Relaciones Laborales*. Revista Crítica de Teoría y Práctica. Ed. La Ley, S.A. I. Madrid. 1989.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. *Progreso Económico y Seguridad Social en América Latina*. Informe. Washington, D. C. Noviembre, 1996.
- _____. *Economic and Social Progress in Latin America. Report Latin America after a Decade of Reforms*. Washington, D:C: September, 1997.
- BECKER, Gary. *El capital humano*. Ed. Alianza Editorial, Madrid, 1983.
- BENITEZ Rochell, José Juan. *Mercados segmentados de trabajo: un nuevo enfoque para la política laboral*. Ed. Secretariado Publicaciones. Universidad de Málaga, España, 1988.
- BENSUSÁN, Graciela. *El modelo mexicano de regulación laboral*. Ed. Plaza y Valdés Editores. México, 2000.
- _____. "Alternativa política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CCE/CT". *Reforma laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. Ed. UNAM-UNT-ASPA. México, 2003.
- _____. y Arturo Alcalde. "El régimen jurídico del trabajo asalariado en México". *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Graciela Bensusán y Teresa Rendón Coords. Ed. Porrúa. México, 2000.

- _____. Coordinadora. *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. Ed. H. Cámara de Diputados-UAM-Porrúa. México, 2006.
- _____. “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación? Alfonso Bouzas Ortiz, Coordinador. *Propuesta para una reforma laboral democrática*. Ed. Grupo Parlamentario PRD, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión. LX Legislatura. México, 2007.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso. “Contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reformas laborales”. *Reforma Laboral*. José Alfonso Bouzas Ortiz Coordinador. Ed. UNAM-ASPA-UNT. México, 2003.
- BRUNHES, Bernard. “La flexibilité du travail. Réflexions sur le modèles européens”. *Droit Social*. No. 3. Francia, Marzo 1989.
- CABANILLAS Bermúdez, José Manuel. *El Pacto de Toledo. Análisis descriptivo del Sistema Nacional de la Seguridad Social en España*. Ed. Tecnos. Madrid, 1997.
- CALDERÓN Alvear, Luis. *La Ley Federal del Trabajo de 1931*. Universidad Obrera de México. s.f.e.
- CAMARGO, José Márcio. “Mercado de trabajo, estabilización y competitividad. La experiencia de cuatro países: Argentina, Brasil, Colombia y México”. *Costos laborales y competitividad en América Latina*. Edward Amadeo, et. al. Ginebra, OIT. 1997.
- CASAS Baamonde, María Emilia y Antonio Baylos Grau. “Las relaciones laborales en 1989, del conflicto a la renovación de la concertación social. ¿Un modelo distinto de concertación social? *Revista de Trabajo*. Abril-junio, No. 98, T. I. MTSS. Madrid, España. 1990.
- COLEGIO DE MADRID. “La reforma del mercado de trabajo. Documento que el gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen”. *Economistas*. Reforma del mercado de trabajo. No. 57. Año 11, 1993.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA. *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe*. Varios años.
- COMISIONES OBRERAS. *Dos años de Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo. Abril de 1997-abril de 1999*. Ed. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid, 1999.
- CTM, Secretaria de Educación y Comunicación Social. “El por qué rechazamos las propuestas laborales del sector privado para el sexenio 1994-2000”. Palabras pronunciadas por Juan S. Millán, Secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM en la 116 Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de la CTM, 19, 20 y 21 de marzo, 1994. Folleto. México, 1994.
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL. *Memoria sobre la situación socioeconómica y Laboral*. Ed. CES. Col. Memorias. No. 1. 1ª. Edición. Madrid, Años 1993,1994, 1995 y 1996.
- *Ley de Creación y Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Económico y Social*. BOE. 18 de junio 1991 y BOE de 13 de abril, 1993.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa, México, 1996.

- COOPERS & LYBRAND y MTAS. *La nueva reforma laboral en España Textos Legales de las medidas Urgentes y del Pacto Social*. Ed. Diario Expansión. Col. La Nueva Reforma laboral en España. Madrid, 1997.
- CORTES, Carlos. "Por un nuevo sistema de relaciones laborales". *Círculo de Empresarios*. Boletín 55, Primer semestre, Madrid, España. 1992.
- CUENCA García, Eduardo "Las economías española y mexicana: un análisis comparativo". *Comercio Exterior*. No. 8, México, agosto, 2000.
- DAHRENDORF, Ralph. *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Ed. OCDE. Col. Informes OCDE. Editado en español por el MTSS, Madrid, España. 1986.
- DÁVALOS Morales, José. "Economía y justicia social". *Quinto Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Ed. Gobierno del Estado de Puebla, Noviembre 1991.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa, México, 1994.
- _____ "El código federal de procedimientos de trabajo". *La Jornada*. México 17 de Enero, 1999.
- _____ "Una ley en cambio permanente". *Reforma laboral*. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Ed. UNAM-UNT-Frente Auténtico del Trabajo, et. al. México 2003.
- DE JUAN Asenjo, Oscar, et.al. "Teorías sobre el empleo y el desempleo ¿Explica alguna la Elevada tasa de paro español?" *El desempleo en España, Tres Ensayos Críticos*. Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Col. Estudios, No. 30. España 1994.
- DE LA GARZA Toledo, Enrique. "Ley Federal del Trabajo y Flexibilidad". *Memoria del Foro Legislación laboral: situación actual y perspectivas*. México, 1996.
- _____ y Alfonso Bouzas. "El cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local". *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*. Vol. 1. Enrique de la Garza y José Alfonso Bouzas, Coordinadores. Ed. UAM-UNAM. México, 1999.
- _____ "La polémica sobre la flexibilidad de la legislación del trabajo". *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*. Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza. Ed. IIE/UNAM-Editorial Cambio XXI. México, 1998.
- _____ "La flexibilidad del trabajo en América Latina". *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Enrique de la Garza Toledo, Coord. Ed. FCE-UAM, México, 2000.
- _____ "Reestructuración productiva, contratación colectiva y crisis del sindicalismo en México". *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. De la Garza, Enrique y Carlos Salas Compiladores. Col. Grupos de Trabajo de CLACSO. Ed. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Primera edición. Buenos Aires, Agosto 2000.
- _____ "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones". *La situación del trabajo en México, 2003*. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Coordinadores. Ed. UAM-IET-Plaza y Valdés Editores. México, 2003.
- _____ "La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México". *La situación del trabajo en México, 2006*. Enrique de la Garza y Carlos

- Salas, Coordinadores. Ed. UAM-IET-Plaza y Valdés Editores. México, 2006.
- DEVEALI, Mario I. Lineamientos de derecho del trabajo. Ed. Tipografía editora Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1956.
- DUSSEL Peters, Enrique. "El reto del empleo en México. Cambio estructural en el empleo durante 1982-1992". *Investigación Económica*, 212. Ed. Facultad de Economía-UNAM, México, 1995.
- "Características de las actividades generadoras de empleo". *Investigación Económica*. No. 243, Ed. FE-UNAM. México, Enero-marzo, 2003.
- EHRENBERG, R. G. y Smith, R.S. Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. Illinois, Cornell University Press. 1982.
- ESPINA, Alvaro. (Comp.). *Concertación social, neocorporatismo y Democracia*. Ed. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Colección Economía y Sociología del Trabajo. No. 46. Primera Edición. Madrid, España. 1991.
- "Política de rentas en España". *Las relaciones laborales en España*. Dirección y Coordinación Fausto Miguélez y Carlos Prieto. Ed Siglo XXI, Sociología del Trabajo. España, 1991.
- ESQUINCA, Marco Tulio y Javier Melgoza Valdivia. "La afiliación sindical y premio salarial en México". *La situación del trabajo en México, 2006*. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Coordinadores. Ed. UAM-IET-Plaza y Valdés Editores. México, 2006.
- EXPANSIÓN Diario y MTSS. Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo. *La nueva reforma laboral en España*. Textos Legales de las Medidas Urgentes y del Pacto Social. Madrid, España 1998.
- FINA Sanglas, Lluís. *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre Un debate*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección INFORMES, Serie Empleo. No. 25. Madrid, España 1991.
- "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa. Problemas y Oportunidades". *Papeles de Economía Española. El mercado de trabajo en perspectiva europea*. Ed. Fundación de las Cajas de Ahorros Confederadas para la Investigación Económica y Social. No. 27, Madrid, España. 1997.
- "La flexibilización de los mercados de trabajo". *Economistas*. No. 11. Colegio de Economistas de Madrid. Madrid, España. Diciembre, 1984.
- FOX Quesada, Vicente. Carta dirigida al FAT, al Sindicato Democrático de Trabajadores de la Semarnap, al Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, al Centro de Reflexión y Acción Laboral, a la Consultoría Jurídico Obrera y a Ana María Arellano de la Red Sindical. 27 de junio, 2000. Publicada en *Reforma Laboral*. Coordinado por Alfonso Bouzas. Ed. UNAM-IIE-y Organizaciones Sindicales Promotoras. México, 2003.
- FUENTES Quintana, Enrique y Requeijo, Jaime. "La larga marcha hacia una política económica inevitable". *Libro de lecturas de las asignaturas: Estructura económica de España y Estructura y política económica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Curso 1988-1989. Madrid, España 1988.

- FUJII Gambero, Gerardo. *Flexibilización laboral y empleo en México*. Facultad de Economía-UNAM. Mimeo. S.f.e.
- GARCIA De Blas, Antonio. "Pacto de Competitividad". *Economistas. España 1990. Un Balance*. Colegio de Madrid. No. 47. Extraordinario. Año IX. Dic. 1990. España. Enero 1991.
- GARCIA Delgado, José Luis (Director). *Lecciones de Economía Española*. Editorial Civitas. Tratados y Manuales. Madrid, España 1993.
- GARCIA Laso, Agustín. "La dinámica salarial de los años ochenta. De la política de Rentas al Pacto de competitividad". *Información Comercial Española*. Ed. Ministerio de Economía. Mayo. No. 705. 1992.
- "Negociación colectiva en Castilla y León: evolución y perspectivas". *Revista de Economía y Finanzas de Castilla y León*. No. 1. 1998.
- *La contratación temporal en España. Un análisis de los programas de fomento del empleo en España y anotaciones sobre los proyectos de reforma del mercado de trabajo*. Departamento de Economía y Derecho del Trabajo. s.f.e.
- GARCIA Perea, Pilar y Ramón Gómez, Salvador. "El mercado de trabajo en España: Balance y perspectivas". *Revista de Economía y Finanzas de Castilla y León*. No. 1. Servicio de Estudios Banco de España. 1998.
- GORDON, S.H. "Alfred Marshall y el desarrollo de la economía positiva como ciencia". *Cuadernos Económicos ICE*, NO. 29, Madrid, España 1985.
- GRUPO EURO DE ANALISTAS FINANCIEROS INTERNACIONALES. España-Europa. *El País*. Madrid, 1998. Con la colaboración de Argentaria.
- GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL. *Iniciativa de decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos e Iniciativa de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo*. México, 1995.
- HERNÁNDEZ Laos, Enrique, "México: costo laboral y competitividad manufacturera". *Costos laborales y competitividad en América Latina*. Edward Amadeo, et. al.. Ginebra, OIT. 1997.
- _____, Nora Garro Bordonaro e Ignacio Llamas Huitrón. *Productividad y mercado de trabajo en México*. Ed. UAM-Plaza y Valdés Editores. México. 2000.
- HERRERA, Fernando y Javier Melgoza. "Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral en México". *La situación del trabajo en México, 2003*. Enrique de la Garza y Carlos Salas, Coordinadores. Ed. UAM-IET-Plaza y Valdés Editores. México, 2003.
- INSTITUTO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL. *Formas de contratación laboral*. Ed. Ministerio de Industria y Energía, Madrid. 1985.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. *Boletín Mensual de Estadística*. Varios Números.
- _____. *Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados*. Varios años.
- _____. *Boletín Mensual de Estadísticas*. Números 00 y 154, Diciembre, 1998.
- _____. *Estadísticas de contratos registrados*. Diciembre, 1996.
- INEGI. *Encuesta Nacional de Empleo*. Años: 1991, 1993, 1995, 1996, 1997. 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

- _____ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2006 y 2007.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. Estadísticas de Contratos Registrados. Madrid, Diciembre, 1996.
- JUÁREZ, Laura *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte; maquilización de la economía, empleo y salarios*. Universidad Obrera de México. México, 2000. *La Jornada*. Viernes 26 de Mayo de 2000, p. 15.
- JUSIDMAN, Clara y Marcela Eternod. La participación de la población en la actividad económica de México. INEGI-IIS/UNAM. México. 1994.
- LEVINE, Edward y David Fairris. *El declinar del poder de los sindicatos en México*. Ed. Department of Economics. University of California. EUA. 2003.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México, Marzo, 1996.
- LÓPEZ Gallardo, Julio. "Empleo y desempleo en México: Avances y políticas". *Economía Aplicada*. Cuadernos de Trabajo, No. 19. Cepna, México, 1994.
- MALO, Miguel Ángel y Luis Toharia. "Economía y derecho del trabajo: las reformas Laborales de 1994 y 1997. Cuadernos Económicos ICE. No. 63. España 1997.
- MARTIN Artilles, Antonio. *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias Empresariales y Acción Sindical*. Colección Estudios. No. 15. Ed. Consejo Económico y Social. España, 1995
- MATIA Prim, Javier. "Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral". *La Reforma del mercado laboral*. Dir. Fernando Valdés Dal-Ré. Ed. Lex Nova. Valladolid, España 1994.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. *Boletín Oficial del Estado*. Año CCCXXXIV. Lunes 23 de Mayo de 1994. No. 122. Fascículo Primero.
- _____ Ley 21/1991, de 17 de Junio de 1991 por el que se crea el Consejo Económico y Social.
- _____ Ley 10/1994, de 19 de Mayo, *sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación*.
- _____ *Boletín Oficial del Estado*. 18 de junio, 1991.
- _____ *Boletín Oficial del Estado*. Reglamento de organización y funcionamiento interno de Consejo Económico y Social. 13 de abril, 1993.
- _____ Ley 11/1994, de 19 de Mayo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- _____ Ley 14/1994 de 1 de Junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- _____ RD-Ley 8/1997 de *Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*. Abril, 1997.
- _____ RD-Ley 9/1997, por el que se regulan los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. Abril, 1997.
- _____ RD-Ley 18/1993, de 3 de Diciembre. Exposición de Motivos.

- Boletín Oficial del Estado. Año CCCXXXIV Jueves 2 de Junio, 1994. No. 131. Fascículo Primero.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *Boletín de Estadísticas Laborales*. Varios Números.
- MOCHÓN Morcillo, Francisco. *El funcionamiento del mercado de trabajo*. Ed. Biblioteca Nueva Fundación Argentaria, Madrid, España 1997.
- MONERÉO Pérez, José Luis. Coord. *La reforma del mercado de trabajo y de la Seguridad y salud laboral*. XII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Granada, España. 1996.
- MURGAS Torraza, Rolando. *La extinción de la relación laboral*. AELE Editorial, Lima, Perú 1987.
- NAVARRO Nieto, Federico y Sáez Lara, Carmen. *La flexibilidad en la nueva relación de trabajo*. s.f.e.
- OIT-PREALC. Ajustes, reformas y mercado laboral. Costa Rica, Chile, México. OIT-PREALC Chile, 1993.
- _____ *Enfoques Alternativos sobre el mercado de trabajo: un examen de los modelos neoclásico, keynesiano, neomarxista y de segmentación*. Chile, 1985.
- ORGANIZACIÓN DE COOPERACION Y DESARROLLO ECONOMICOS
Perspectivas del empleo. 1992, 1996 y 1998. Ed. MTSS. Col. Informes OCDE.
- _____ *Flexibilidad y mercado de trabajo*. El debate actual. Informe Técnico. Col. Informes OCDE, No. 23, Edición en español del MTSS. Madrid, 1987.
- _____ *Perspectives Economiques De L'OCDE*. No. 48. Décembre, 1990.
- _____ The Jobs Study. Part II. The Adjustment Potencial of the Labor Market. París, 1992.
- _____ *Estudios económicos de la OCDE 1994-1995*, México. Francia, 1995.
- _____ *Estudios Económicos de la OCDE*. México, 1997.
- _____ *Perspectives Economiques De L'OCDE*. No.63, junio, 1998.
- ORLEY C. Ashenfelter y Richard Layard (Comps.) *Manual de Economía del trabajo II*. Col. Economía y Sociología del Trabajo. No. 51. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España, 1991.
- PALACIO, Juan Ignacio. "Equilibrio económico y pacto social. Una perspectiva Económica". *Economía y trabajo*. Santos, Ruesga Benito. Coord. Ed. Pirámide, S.A. Madrid España, 1992.
- _____ y Enrique Viaña Remis. "El mercado de trabajo en transición: flexibilidad laboral versus democracia industrial". *Revista de Economía*. No. 1. Segundo semestre, España 1989.
- PALOMEQUE López, Manuel Carlos. "Los sindicatos españoles en el umbral del Mercado Único: De la concertación unitaria a la neoconcertación social". *Economía y Sociología del Trabajo*. Sindicatos y acción sindical en los años noventa. No. 10, España 1990.
- _____ *Derecho sindical español*. Ed. Tecnos. Madrid, 1991.
- _____ *Todo sobre las primeras normas de reforma del mercado de trabajo*. Ed. Praxis, Barcelona, España. 1994.
- _____ *La Reforma Laboral de 1997. Guía Práctica para su aplicación*. Ed. Praxis, S.A. Madrid, España 1997.

- PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA. Anteproyecto de reforma laboral. Junio, 1998.
- _____. GRUPO PARLAMENTARIO Cámara de Diputados/LVIII Legislatura, Congreso de la Unión. *Una reforma democrática para el mundo del trabajo. Propuesta laboral PDR-UNT*. México, Marzo 2003.
- PASCO Cosmópolis, Mario. "Estabilidad en el empleo y contratación precaria". *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Noviembre, 1987. Ed. Gobierno del Estado de Puebla, México 1987.
- PIORE, Michael y Charles, F. Sabel. *La segunda ruptura industrial*. Traducción. María Esther Rabasco y Luis Toharia. Ed. Alianza Universidad. Madrid, España 1990.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México, 2000.
- POLLERT, Anna. Comp. *¿Adiós a la flexibilidad?* Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Relaciones Laborales No. 5. España, 1994.
- RECIO, Albert. *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Tesis doctorales. Madrid, España 1988.
- ROCA Jusment, Jordi. *Pactos sociales y política de rentas. El debate internacional y la Experiencia Española (1977-1988)*. Informes y Estudios. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, 1993.
- RODRIGUEZ Piñeiro, Miguel. "El Acuerdo Económico y Social y su impacto en las Relaciones laborales": *Círculo de Empresarios*. Europa y los Empresarios. Boletín 28, Primer Trimestre. Madrid, España 1985.
- _____. Valdés Dal-Re, Fernando y Casas Baamonde María Emilia. Coordinadores. *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva. La Reforma Laboral de 1997*. Ed. Tecnos. Madrid, 1998.
- _____. "El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y la Nueva Reforma del Mercado de Trabajo". *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*. La Reforma Laboral de 1997. Ed. Tecnos, Madrid. 1998.
- RUESGA Benito, Santos. Coord. *Economía y Trabajo*. Ediciones Pirámide, S.A. Madrid, 1992.
- SALA Franco, Tomás. *La reforma del mercado de trabajo*. Ed Ciss, S.A. 1ª. Edición. España Junio, 1994.
- SALAS Páez, Carlos. "La economía laboral neoclásica contemporánea: algunas notas críticas". *Sistema*. No. 140-141. Madrid, Noviembre, 1997.
- _____. y Eduardo Zepeda. "Empleo y salarios en el México contemporáneo". *La situación del trabajo en México, 2003*. Editorial IET-UAM-Plaza y Valdés. Ed. UAM-PLAZA Y VALDES. México. 2003.
- SARFATI, Hedva y Catherine Kobrin. Comps. *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Colección Informes OIT. No. 29. Organización Internacional del Trabajo. Edición Española MTSS. Trad. Gregorio Solera. Madrid, 1992.

- SEGURA, Julio; Bentolila, Samuel., et. al. *Análisis de la contratación temporal en España*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1ª. Edición, España, 1991.
- SILL Salazar Lorena. *Crecimiento y heterogeneidad del sector informal en México en el período 1988-1997*. Tesis de Maestría. El Colegio de México, 1999.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "Movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero en México". *Cuadernos de Trabajo* No. 3, México, 1993.
- _____ Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. Mayo. México 1992.
- _____ "Qué es el programa CIMO? Antecedentes". *Revista Mexicana del Trabajo I* (1), 1983.
- SMITH, Chris. "Especialización flexible, automatización y producción en serie". *Revista Sociología del Trabajo*. Nueva Época. No.7. Ed. S. XXI España Editores. Madrid, Otoño. 1989.
- THE WORLD BANK. Labor and Economic Reforms in Latin America and The Caribbean. Regional Perspectives on World Development Report. Washington, D. C. 1995.
- _____ *World Development Report 1990*. New York. Oxford University Press, 1990.
- TOHARIA, Luis. "En torno a la supuesta rigidez del mercado de trabajo en España". *Círculo de empresarios*. No. 30. Madrid, España. 1985.
- "La evolución del mercado de trabajo, 1978-1988". *Revista de Economía*. No.1, Segundo Semestre 1989.
- _____ et. al. *El mercado de trabajo en España*. Ed. Mc Graw Hill. España, 1998.
- TOKMAN, Víctor E. "El sector informal: características, debates y tendencias". *Una voz en el camino*. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda. Ed. F.C.E. Chile. 2004.
- TORRES Jara, María Teresa. "Antecedentes de la Ley federal del Trabajo". *Foro Laboral: Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo*. Primera parte, Ed. Universidad Obrera de México. México, 1981.
- TORTELLA, GARBRIEL. *El desarrollo de la España contemporánea. Historia Económica de los siglos XIX y XX*. Ed. Alianza Universidad Textos. Madrid. 1994.
- TROUVÉ, Philippe. "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del Management?". *Revista Sociología del Trabajo*. Especialización Flexible. No. 7. Ed. S.XXI de España Editores. Madrid, España 1989.
- TUSELL, Javier y Álvaro Soto. *Historia de la Transición, 1975-1986*. Alianza Editorial. Madrid. 1996.
- VALDÉS, Dal-Re Fernando. "Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral". *Papeles de Economía Española*. No. 22, Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social. Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid. 1985.
- _____ "El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo y la Nueva Reforma del Mercado de Trabajo". *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*. La Reforma Laboral de 1997. Ed. Tecnos. Madrid, 1998.

- VIDAL Caruaga, Gonzalo. *Negociación Colectiva, Acuerdo Interconfederal*, 1983. Madrid. 1983.
- WÉLLER, Jürgen. *Reformas económicas, crecimiento y empleo. Los mercados de trabajo en América Latina y El Caribe*. CEPAL. Chile, 2000.
- _____ "Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes". Serie reformas Económicas, No. 11, CEPAL, 1998.
- ZUFIAUR, José María. "El sindicalismo español en la transición y la crisis". *Papeles de Economía española*. No. 22, Fundación Fondo para la Investigación Económica y social. Confederación Española de Cajas de Ahorro. España 1985.

Bibliografía consultada en Internet.

- ALCALDE Justiniani, Arturo y Héctor Barba García. Proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo elaborado por la CTM Comparativo sobre propuestas de la iniciativa CT-SE de Iniciativa LFT CT-SE. www.unt.org.mx/lft/comp2.doc Bajado de Internet 14 julio 2005.
- ALZAGA, Oscar. "Sólo a través del consenso se logrará el diálogo entre los diversos sectores" Entrevista a Oscar Alzaga, Presidente de la ANAD. 15 pp. *Acontecer · revista "trabajadores" núm. 7 de la Universidad Obrera ...* www.uom.edu.mx/trabajadores/07alzaga.html - 9k Marzo 2004.
- BRONSTEIN, Arturo S. *La subcontratación laboral* Bajado de internet 13 de Febrero de 2008. www.oit.cr/oit/papers/subcontrat.pdf
- CINTERFOR/OIT: Centro Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/>
- COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.
<http://www.conasami.gob.mx/formatestimonios.aspx?ID=10&int=0>
16 de Diciembre de 2007.
- COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL. *Cambios recientes en los índices de sindicalización en América del Norte*. Bajado de Internet. www.naalc.org/spanish/pdf/april_03_spanish.pdf Noviembre 14 de 2007.
- COMPETITIVIDAD EMPLEO ESTABLE Y COHESIÓN SOCIAL. *Declaración para el Diálogo Social 2004*. Bajado de Internet Junio, 2007.
<http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/Dialogo%205social%.202004.pdf>
- CONGRESO DEL TRABAJO. Iniciativa de reformas laborales a la LFT. CT-SE.
www.fatmexico.org/analisis/comparativo_abascal_unt.doc
- DE BUEN Lozano, Néstor. "El Código Federal de Procedimiento de Trabajo". *La Jornada*. Mayo 4, 2004
_____ "El nacimiento del derecho del trabajo". Cap. 2. Bajado de Internet <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/5pdf> Mayo, 2004.
_____ *Derecho Del Trabajo*. Bajado de Internet. Mayo, 2004.
<http://www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>

- DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DEL TRATADO DE VERSALLES. <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/67/tc.pdf>
- DE LA GARZA, Enrique y Alfonso Bouzas. *La flexibilidad del trabajo en México: Una visión actualizada*. Institute of Latin American and Iberian Studies. Columbia University. Bajado de Internet, Marzo, 2003. <http://www.columbia.edu/cu/ilais/garza.html>
- DIPUTADOS DEL PRD. Integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Anteproyecto de reforma laboral del partido de la Revolución Democrática. Mayo, 6, 2004. http://www.iiec.unam.mx/investigaciones/cambios/public/tema4_3.htm/#start
- ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO. El nacimiento de la Estrategia Europea de Empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997). <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11318.htm>
- GALLEGOS, Elena y Adriana Becerril. "La nueva cultura laboral no altera el cumplimiento de la LFT: Zedillo". *La Jornada*. 14 de agosto, 1996. Bajado de Internet 30/04/04 <http://www.jornada.unam.mx>
- INEGI. *El sector no estructurado*. Bajado DE Internet, 6 de Enero de 2007 http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/biblioteca/default.asp?accion=2&upc=702825497637&seccionB=bd
- IPES, 2004. *Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales de A. L.* http://www.iadb.org/res/index.cfm?fuseaction=publications.View&pub_id=B-2004s
- KAPLAN, David; Gabriel Martínez y Raymond Robertson. Worker and job flows in Mexico. Centro de Investigaciones Económicas. ITAM. June, 2005. <http://ciep.itam.mx/~kaplan/worlddevelopment10a.pdf> 2 de Diciembre de 2007.
- OIT "Convenio 138 de la OIT. Convenio/ la edad mínima de admisión al empleo". Abril 3, 2004. <http://www.goico.net/legis/oit/c138oit.htm>
- OIT. Conferencia Internacional Del Trabajo. 87ª Reunión Ginebra. Convenio 182. "Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación". Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo". <http://www.ilo.org/public/spanish/standars/relm/ilc/ilc87/com-chic.htm> Abril 3, 2004
- OIT- Oficina regional para América Latina y el Caribe** *Trabajo Decente y Protección para todos*. Bajado 10 Julio, 2005 [.www.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=19](http://www.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=19)
- OIT. "Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT". *Conferencia general de la OIT congregada en Filadelfia en su XXVI reunión*. 10 de mayo, 1944. Bajado de Internet. Diciembre, 2007. <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#anexo>
- OIT. 89ª reunión, junio de 2001. Informe 1 A Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente-un desafío global. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- PÉREZ Silva, Ciro. "La autonomía sindical ausente en la propuesta de reforma laboral de Abascal, señalan especialistas" <http://www.jornada.unam.mx/2002/oct02/021007/046n/sacphp?origen=soc-jus.html>

- PEREZ., Jesús. Limita derechos y apoya al viejo corporativismo. "El proyecto Abascal un pacto contra los trabajadores". Diciembre 1º., 2002
<http://www.jornada.unam.mx/2002/dic02/021201/mas-abascal.htm/masiosare>
- SAPRIN. *Las Política de Ajuste Estructural en las Raíces de la Crisis Económica y la Pobreza*. Enero 20, 2004. <http://www.saprin.org>
- STPS.. "Principios de la Nueva Cultura Laboral " (1996)
www.stps.gob.mx/cultura_laboral/cultura_lab.htm
- SILVIA Magally. Cimac. México, D.F. "PRI, PRD y PT rechazan reformas a la LFT contra los trabajadores". Mayo 19, 2004.
<http://www.cimacnoticias.com/noticias/02ago/02080706.htm/>
- SOTELO Valencia, Adrián. La reforma laboral en México. La ley Abascal (I)
<http://www.rebellion.org/>
- TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS: Permanentes y eventuales.
<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/Consultar> 16 de Diciembre de 2007.
- UNT. Iniciativa de decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Mayo 19, 2004.
<http://www.unt.org.mx/lft/4inreflft.htm>
- VARGAS, Rosa Elvira; Jesús Aranda y Claudia Herrera. "Zedillo: a nadie conviene que a México le vaya mal". La Jornada, 28 de mayo, 1998. Bajado: 30 abril, 2004. <http://www.jornada.unam.mx>