

Crisis global, desempleo y nuevas formas de contratación en la reforma laboral

♦ Gloria Moreno Álvarez

La revolución tecnológica de la informática y las comunicaciones está cambiando las condiciones del mercado de trabajo. Estos cambios han tenido repercusiones sobre la dinámica del crecimiento económico; por un lado, la automatización del trabajo está ahorrando mano de obra y, por otro, la competitividad y la lucha por los mercados está obligando a las empresas a ser más competitivas e, incluso, a caer en la tentación de buscar una reducción de sus costos laborales, mediante contrataciones temporales y sin protección social. El reto actual para la economía mexicana es cómo ganar competitividad sin sacrificar niveles de seguridad y calidad de vida. Las empresas precisan incorporarse a ella en condiciones de competitividad, que no sea mediante la reducción de costos laborales.

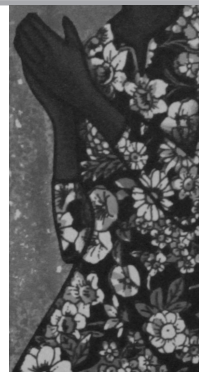
En la investigación que aquí se presenta se pregunta si los proyectos de reforma laboral responden a las necesidades empresariales de incorporarse con ventajas competitivas a los mercados mundiales, en un contexto de crisis global, cambios tecnológicos y en el mercado de trabajo; al mismo tiempo, se pregunta si los proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo retoman los derechos sociales y económicos de los trabajadores, contenidos en el artículo 123 de la Carta Magna. En este sentido, es pertinente hacer un análisis del marco legal en el

que se desarrollan las relaciones entre empresarios y trabajadores, y además, verificar si los proyectos de reforma laboral incorporan los cambios en el mercado de trabajo, en un contexto de equidad y protección social para los trabajadores.

Los objetivos centrales de este artículo son dos: el primero es analizar los argumentos que fundamentan la inserción de México en la economía mundial, mediante la reducción de costos laborales y de los niveles de protección social, y el segundo es analizar las nuevas formas de contratación a la luz de la reforma laboral. Por otro lado, este trabajo se integra por cuatro partes. La primera ofrece un marco teórico que explica por qué el modelo exportador de la economía mexicana se apoya en los costos laborales para competir en la economía mundial. La segunda presenta algunos aspectos de las políticas económicas que se orientan a consolidar el modelo exportador de la economía mexicana. El tercero describe brevemente las nuevas formas de contratación, a la luz de las propuestas de reforma laboral. Al final se presentan algunas conclusiones.

Competitividad y crisis global del capitalismo

En este trabajo se entiende por competitividad la capacidad de las empresas de un país para vender sus productos dentro y fuera de sus fronteras na-



♦ Profesora e investigadora, Instituto Profesional de la Región Oriente (IPRO), UAEM



cionales. El nivel de competitividad depende del nivel de coordinación y el sistema de incentivos que existen entre el gobierno, las empresas, las instituciones intermediarias, así como de la capacidad organizativa de la sociedad.¹ La ventaja competitiva de un país puede desarrollarse y está estrechamente vinculada con la capacidad de coordinar los esfuerzos de los ciudadanos, mediante leyes que conduzcan a una buena convivencia y a un sistema de incentivos que fomente el trabajo en equipo y la colaboración entre los ciudadanos.

Actualmente, por la crisis global del capitalismo y la fase de industrialización por la que atraviesa el país,² se aprecian cambios importantes en el mercado de trabajo debido a la tecnología y la automatización, el trabajo escasea, y algunos puestos de trabajo desaparecen. Asimismo, la demanda de trabajo es cada vez mayor, y el poco trabajo que se crea es, al mismo tiempo, parcial y con precarias relaciones contractuales.³

En esta crisis global, la lucha por los mercados es muy fuerte y el desempleo obliga a los países a fomentar políticas económicas orientadas hacia

la exportación, a costa de reducir los niveles de protección social para ser más competitivos. Los países están compitiendo entre sí para atraerse el capital extranjero, reduciendo los impuestos, las condiciones de trabajo o el cuidado del medio ambiente. En este contexto, el fundamento de la ventaja competitiva se puede obtener por dos vías: una de ellas, considerada por algunos autores como una forma espuria de competitividad, consiste en que “las empresas ganen competitividad mediante el pago de salarios bajos en un contexto de baja protección social”.⁴ La otra consiste en pagar salarios satisfactorios y ofrecer buenas condiciones de trabajo, obteniendo simultáneamente beneficios adecuados, gracias a la existencia de una productividad suficientemente alta. Bajo esta segunda vía, la competitividad brinda la base para incrementar los ingresos de las personas sin producir inflación. Debe considerarse, por lo tanto, como un medio básico para mejorar el nivel de vida, crear empleos para los desempleados y erradicar la pobreza.⁵ A continuación se mencionan los argumentos que justifican una competitividad espuria.

¹ Alejandro García Garnica y Ana Esther Escalante Ferrer, “Procesos de coordinación en las empresas de la industria automotriz: los casos de Ford y Toyota Motors Company”, en Joaquín Mercado Yebra y Luz Marina Ibarra Uribe (coords.), *La empresa en México. Teoría y práctica*, UAEM/Fontamara (Argumentos 127), Cuernavaca/México DF, 2011, p. 41.

² Gabriela Mendizábal Bermúdez, Gloria Moreno Álvarez y Sergio Ordóñez Gutiérrez, “Nueva fase de desarrollo capitalista, estado y seguridad social: elementos para la caracterización de México”, en Gabriela Mendizábal (coord.), *Apuntes disciplinarios de seguridad social*, UAEM (Ediciones Mínimas, Ciencias Sociales y Administración 1), Cuernavaca, 2004, p. 10.

³ Ulrich Beck, “Capitalismo sin trabajo”, en *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona, 1998, pp. 91 y ss.

⁴ A. Ptaller citado en Rafael Muñoz de Bustillo y Rafael Bonete Perales, *Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía*, Alianza Universidad, Textos, Madrid, 1997, p. 183.

⁵ “Competitividad, empleo y calidad de vida”, en Andrés Fernández Díaz *et al.*, *Política económica*, McGraw Hill, Madrid, 2002, p.102.

Reducción de la protección social y costos laborales

1. Reducción de los costos laborales para competir en el comercio mundial “libre”

Para los autores clásicos, el comercio internacional siempre es de beneficio para todos los que participan en él, siempre y cuando se aprovechen las ventajas de la especialización en la producción, esto es, que cada país se dedique a la fabricación y exportación de aquellas mercancías que producen mejor y a mejor precio, y a la importación de aquellas otras en cuya producción tienen desventajas.

El pensamiento neoliberal pretende imponer este modelo, cuando la realidad es muy distinta. Al menos se tienen que considerar tres situaciones:⁶ primero, que el comercio internacional no es libre, porque la competencia internacional obliga a las empresas y a sus gobiernos a luchar por los mercados, mientras que dicho modelo supone que esta competencia es justa pero esconde la realidad de la búsqueda de reducir los costos laborales mediante la reducción de los salarios y el nivel de gastos aportados a la seguridad social. En segundo lugar, el desempleo en los países obliga a los gobiernos a fomentar políticas económicas orientadas hacia la exportación a costa de reducir los niveles de protección social y del medioambiente

para ser más competitivos. Y tercero, que los países compiten entre sí para atraer el capital extranjero, por medio de la reducción de los impuestos, el debilitamiento de las condiciones de trabajo o la reducción de los ya de por sí bajos salarios.⁷

En México es cada vez más común escuchar el argumento que justifica el control salarial y su ajuste a la baja para enfrentar la competencia internacional. Desde el gobierno de Salinas de Gortari y hasta el gobierno actual, se ha reafirmado un modelo exportador en el cual la política salarial es muy importante, porque de ella depende la competencia de la economía frente al exterior; pero este modelo esquilda los salarios al mantenerlos por debajo de la inflación y sujetos a la productividad.⁸ A continuación se analiza el argumento que justifica la necesidad de flexibilizar el mercado laboral.

2. La fragmentación de los procesos productivos y la necesidad de flexibilizar el mercado laboral

Las empresas se internacionalizan mediante su integración en cadenas de valor que se extienden por encima de las fronteras nacionales. Esto es lo que se entiende por internacionalización y fragmentación de los procesos productivos o multilocalización de las actividades.⁹ Ante estos fenómenos económicos, se argumenta que el empresario debe disponer de un marco legal adecuado que permita

⁶ Ulrich Beck, *¿Qué es la globalización?*, op. cit., p. 165.

⁷ *Ibid.*

⁸ En esta línea destacan los siguientes acuerdos: Pacto de Estabilización y Crecimiento Económico de 1987, Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad de 1991 y Acuerdo por una Nueva Cultura Laboral de 1999.

⁹ José Antonio Alonso Rodríguez, “Fragmentación productiva, multilocalización y proceso de internacionalización de la empresa”, *Información Comercial Española*, núm. 838, septiembre-octubre de 2007, en Universidad Autónoma de Madrid, http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/varamira/2010_2011/Master_DE/5%20T4%20Deslocalizaciones%20JA%20Alonso.pdf, consultado en septiembre de 2011.



la mayor flexibilidad laboral posible, porque ello contribuye al crecimiento de la inversión productiva, la producción y el aumento del empleo. Bajo este argumento, también los costos y las normas de despido afectan la relación laboral y, desde una perspectiva neoliberal, son una fuente de rigidez para las empresas; por consiguiente, estas se ven obligadas a contratar trabajadores temporales, con los cuales se reducirán los costos de despido.¹⁰

Frente a este argumento se oponen aquí dos evidencias: primero, todavía no se puede hablar de una globalización de la economía mexicana, a pesar del proyecto de su liberalización en los ochenta del siglo pasado;¹¹ más bien esta se encuentra en una fase de internacionalización, según señalan los indicadores mundiales: el grueso del comercio internacional y las inversiones se concentran cada vez más en los tres bloques económicos del mundo (América, Asia y Europa). Por volumen de comercio e inversión extranjera directa, la participación de la economía mexicana en la economía mundial es mínima.

La otra evidencia se refiere a la disparidad regional y a la pésima distribución del ingreso. Méxi-

co ocupa el lugar catorce en el mundo por su producto interno bruto (PIB), mientras que en PIB per cápita ocupa el lugar cuarenta y seis. La brecha que existe entre uno y otro indicador se refleja en un índice de desarrollo humano (IDH) muy dispar entre lo rural y lo urbano y entre los propios estados de la república.¹²

La falta de seguridad y protección en el trabajo, la insuficiente creación de empleo, el crecimiento del empleo en actividades informales y los salarios bajos, entre otros aspectos, son indicadores suficientes para cambiar el modelo económico y gestionar políticas económicas de protección frente al exterior, complementariamente, mediante el establecimiento de políticas públicas que fortalezcan el sistema educativo nacional y favorezcan la formación de capital humano con habilidades suficientes para los requerimientos del mercado laboral. Al mismo tiempo, hacer exigible el derecho de los trabajadores a que su patrón les proporcione el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida y la productividad.¹³ A continuación se describen las nuevas formas de contratación de las empresas.

¹⁰ Andrés Fernández Díaz *et al.*, *Política económica, op. cit.*, p. 145.

¹¹ Con el ingreso en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá, los cuales abrieron las puertas a la inversión extranjera directa y al establecimiento de algunas firmas de autopartes y ensamblaje en territorio mexicano.

¹² Algunos estados del norte cuentan con un IDH semejante al de los países desarrollados, mientras que los de Oaxaca y Chiapas son semejantes a los de Burundi o Kenia.

¹³ Ley Federal del Trabajo, cap. III-Bis, art. 153.

Reforma laboral y nuevas formas de contratación

1. Trabajo informal

El trabajo informal en relación de dependencia, también llamado trabajo no registrado, trabajo en negro o trabajo sin contrato, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales. También está el trabajo informal por cuenta propia, que es un trabajo por supervivencia, fuera de toda formalidad legal (limpiavidrios en los semáforos, recolectores informales de basura, vendedores callejeros, entre otros). La informalidad y el desempleo¹⁴ adquieren una mayor dimensión si se considera su carencia de protección social, lo que implica que los familiares y dependientes económicos del trabajador tampoco gozan de protección social de algún tipo. Las personas que trabajan en actividades informales han podido encontrar en ellas una fuente de recursos para el sustento familiar, por lo que la informalidad se ha constituido en una alternativa del desempleo y reduce las presiones sobre el mercado laboral formal.¹⁵

2. Teletrabajo y trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio está protegido por el derecho laboral mexicano en el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).¹⁶ Debido al avance tecnológico, se ha desarrollado una nueva forma de trabajo: el teletrabajo,¹⁷ el cual tampoco se realiza en instalaciones convencionales, sino en el propio domicilio del trabajador o en otros lugares. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo de la siguiente manera: “Una forma de trabajo en la cual (a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”.¹⁸

El teletrabajo todavía no está muy extendido en México pero, según los expertos, hay expectativas a favor del desarrollo de *call centres*, que trabajan para clientes muy lejanos al área de mercado

¹⁴ Según datos del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), la evolución del empleo en el año 2010 era la siguiente: el 67% de la población tenía un empleo formal, 28.5% (12.4 millones) trabajaba en la informalidad, y la tasa de desempleo era de 5.40% (2.5 millones). María Monroy, “Empleo informal, un lastre para México”, CNN Expansión, 2 de febrero de 2011, <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/02/02/empleo-informal-mexico-seguro-social-cnn>, consultado en octubre de 2011.

¹⁵ *Ibid.* Esta situación, que no es la deseable, se está extendiendo y cobrando una dimensión muy amplia en México.

¹⁶ “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido, por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.

¹⁷ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado una serie de prácticas clave entre las actividades del teletrabajo. Se incluyen en ellas teletrabajo desde el hogar; *call centres* y teletrabajo transfronterizo/*offshore*. *Conditions of Work Digest, Telework*, vol. 9, núm. 1, 1990.

¹⁸ Vittorio di Martino, *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*, Ginebra, septiembre de 2004, p. 4, en *Telecapacitados*, <http://telecapacitados.tic.org.ar/archivos.php?b=56>, consultado en octubre de 2011.



donde se encuentran ubicados,¹⁹ y de las agencias *offshore*, que ofrecen servicios informáticos que van desde la entrada de datos hasta los servicios multimedia y el desarrollo de *software*. Sin embargo, también se señalan limitaciones a su expansión, debido al bajo nivel de educación de gran parte de la población, a su falta de acceso a las nuevas tecnologías y a su poco dominio del inglés.²⁰

A medida que crece la importancia del teletrabajo y proliferan nuevos programas y experiencias, las reglas que se aplican a las situaciones tradicionales del entorno laboral se pueden volver obsoletas. Por eso los expertos se preguntan: “¿Debería concentrarse el esfuerzo en la interpretación de las reglas existentes y tratar de adaptarlas a las circunstancias cambiantes o deberían establecerse nuevas reglas para responder a las realidades específicas del teletrabajo?”.²¹ En mi opinión, es necesario que la legislación laboral incorpore estas modalidades de trabajo y responda a sus realidades laborales específicas, para que la flexibilidad, que este tipo de empresas necesita para competir, no se vuelva incontrolable, y además, que regule las condiciones de trabajo, a fin de evitar la precariedad.

3. Subcontratación (out sourcing).

La subcontratación es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas a

una empresa externa por medio de un contrato.²² La subcontratación no es un fenómeno novedoso. La empresa Ford, en los años cincuenta del siglo pasado, llegó a tener 5 200 fábricas que le proveían de las partes automotrices que le hacían falta, cuya producción licitaba entre los proveedores que ofrecían el insumo al precio más bajo.²³ Otro ejemplo de subcontratación más reciente es el de Toyota, que también subcontrata aproximadamente el 70% de sus componentes y no solo tiene un proveedor que le abastece un insumo sino hasta dos.

La subcontratación permite fomentar la competencia dentro de la cadena de valor y evitar el riesgo de suspender la producción.²⁴ Sin embargo, la subcontratación empezó a ser conocida ampliamente en México, a principios de los años noventa, debido al crecimiento del número de empresas que subcontratan agencias o firmas especializadas para fabricar piezas o partes de su producción. El problema se puede suscitar cuando la empresa contratista intenta delegar las responsabilidades patronales en las empresas que subcontratan al personal. Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa principal y quizás trabajen de forma temporal o por obra y no tengan contratos indefinidos. El trabajador subcontratado puede estar en una situación de precariedad laboral y ser despedido arbitrariamente.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*, p. 21.

²¹ *Ibid.*, p. 40.

²² Alejandro García Garnica y Ana Esther Escalante Ferrer, “Procesos de coordinación...”, *op. cit.*, p. 58.

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*, p. 71.

Nuevas formas de contratación

México ocupa un lugar muy bajo en competitividad mundial, y tiene una fuerza laboral muy grande, que carece de formación adecuada para satisfacer los estándares mínimos requeridos por corporativos internacionales. En este sentido, es más susceptible de aceptar presiones para incorporar una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y reducir los costos laborales. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo protege al trabajador asalariado, pero no al asalariado informal. Además, bajo el argumento de creación de nuevos puestos de trabajo en el sector de los servicios, se están creando formas de contratación que buscan una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, pero únicamente incorporan la perspectiva de rentabilidad de las empresas y no los derechos de los trabajadores. Estas nuevas formas son los trabajos temporales, a tiempo parcial (*part-time job*), el trabajo por cuenta propia,

el teletrabajo, la subcontratación, el trabajo en prácticas, el trabajo por turnos, entre otros.

No hay una normatividad explícita en cuanto a los estándares de seguridad e higiene en este tipo de trabajo, y los proyectos de reforma laboral no abordan con nuevas herramientas las nuevas formas de contratación, con lo cual las modalidades como el teletrabajo quedan fuera de la ley. Entonces, es necesario un marco legal que incorpore estas modalidades de trabajo y responda a sus realidades laborales específicas, para que la flexibilidad no se vuelva incontrolable y, además, regule las condiciones de trabajo a fin de evitar la precariedad. La reforma laboral, en este sentido, debe estar encaminada a no bajar los estándares de seguridad e higiene en el trabajo. En la competencia global, otras regiones podrán ofrecer mano de obra más barata y menores costos por servicio.