

## EL SENTIDO DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO

Luis Ignacio Román Morales\*

El proceso de liberalización económica que ha experimentado México desde 1982 es coherente con este tipo de pensamiento y se ha traducido en modificaciones significativas de diversas normas jurídicas, con el fin de adecuarlas a la racionalidad económica individual funcional a los diversos mercados. Así, se han modificado las reglas para favorecer el mercado de la tierra en lugar de las formas de tenencia social (modificación al Artículo 27 constitucional, 1992); se han establecido diversos acuerdos de libre comercio (bienes y servicios) con implicaciones legales; se ha desregulado la inversión extranjera, lo que implicó la promulgación de una nueva ley al respecto; se ha modificado la Constitución para permitir la privatización de la gran mayoría de las empresas estatales y, se han modificado los marcos legales para abrir la presencia privada y transnacional en el sector financiero.

Sin embargo, para el único mercado que no se ha establecido una modificación legal significativa es el del trabajo. La Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1929 (reformada sustancialmente en 1970) sigue vigente hasta hoy. Si bien ésta implica una serie de garantías y derechos laborales altamente reconocidos, las posibilidades de su ejercicio dependen casi invariablemente de la autorización del poder público. Las cláusulas de inclusión y exclusión le dan un enorme poder a los sindicatos ante los trabajadores (no así ante los patrones) y, en fin, la lógica corporativa ha facilitado la profundización de las políticas de libre mercado en los demás ámbitos. En otros términos, una política corporativa en su esencia, aparentemente antitética con la lógica liberal, se ha utilizado precisamente como mecanismo para impulsar la liberalización de los mercados ajenos al de trabajo. Por su parte, la legislación puede ser suficientemente flexible en su aplicación, para que las prácticas de flexibilización laboral regresiva puedan aplicarse sin necesidad de modificar la ley.

---

\*Iteso.

Lo anterior implica que uno de los bastiones para el mantenimiento del ajuste estructural haya sido la promoción del libre mercado facilitada por el control de los sindicatos. De esta manera, se controla un grupo social no pobre pero en proceso de empobrecimiento (los asalariados), dentro de una lógica económica donde la competitividad ha generado una mayor heterogeneidad, con proporcionalmente pocas empresas y grupos sociales ganadores. Se tiene entonces un país más competitivo formalmente y, sin embargo, con más gente pobre y empobrecida.

El planteamiento de políticas alternativas al libre mercado implicaría suponer no sólo enfrentar éstas o subordinarlas a los contextos nacional y regionales, sino enfrentar también las lógicas de control corporativo de las instituciones, lo que a su vez puede modificar el peso relativo de diversos grupos sociales en las relaciones de poder existentes.

El presente documento parte del supuesto de que, dadas las condiciones actuales, tanto estructurales como coyunturales, la LFT será reformada en el corto plazo. Actualmente la discusión no está en si hacer o no la reforma, sino en la dirección de ésta.

En la primera parte, abordamos lo que desde nuestro punto de vista son las bases lógicas de la actual normatividad laboral en México: el corporativismo sindical, el pensamiento keynesiano/estructuralista y el fordismo.<sup>1</sup>

En la segunda parte constatamos la obsolescencia de dichas bases: i) el control político por la vía de las corporaciones tiende a ser sustituido por una democracia electoral (que no ha llegado a ser participativa), ii) el keynesianismo fue remplazado por la liberalización económica y iii) el semifordismo se abandonó en pos de la flexibilización laboral.

En la tercera parte, trataremos cuestiones de tensiones estructurales que no sólo se han mantenido a lo largo de décadas, sino que se han profundizado

---

<sup>1</sup> Por corporativismo entendemos las formas de organización vertical, jerárquica y centralizada que han predominado en la dirección política, sindical y de agrupaciones empresariales en México desde los años 20, pero que ahora se encuentran debilitadas (aunque no han desaparecido). Por las lógicas keynesiana y estructuralista referimos las bases teóricas de la dirección económica del Estado alrededor y durante el periodo de sustitución de importaciones (desde los años 30 hasta inicios de los 80). En cuanto a la lógica fordista, referimos las formas de organización empresarial basadas en: i) el taylorismo (especialización del trabajo por tiempos, espacios y movimientos), ii) el predominio de la cadena de producción y la estandarización de la misma, y iii) la definición de una política salarial ligada a la productividad, tendiente al consumo masivo de productos industriales generados internamente. Para referir las políticas realmente aplicadas en México utilizaremos el término semifordismo, puesto que las reglas de fijación de salarios han sido distintas a las aplicadas en los países centrales.

aun con estrategias económicas diferenciadas. Tales son los casos de la heterogeneidad estructural y del subempleo.

En la cuarta parte, referiremos las situaciones coyunturales que han agravado la situación económica y que precipitan reformas mayores. La desaceleración económica en Estados Unidos y México, así como el impacto de los atentados terroristas en Nueva York y Washington.

En la quinta parte, esbozaremos el sentido de las propuestas de modificación a la Ley Federal del Trabajo y las diversas concepciones de flexibilización que pueden derivarse de las reformas.

Por último, examinaremos el papel de las políticas de empleo como puente entre la política económica y la política social.

## I. EL ENTORNO DE LA LEGISLACIÓN ACTUAL: CORPORATIVISMO SINDICAL, KEYNESIANISMO Y FORDISMO

### *I. 1. El corporativismo: eje del sistema de poder político*

El control gubernamental sobre los sindicatos de trabajadores es una parte esencial de la historia mexicana del siglo XX. La escisión de la Casa del Obrero Mundial y la propuesta de Obregón a los obreros de formar los Batallones Rojos para enfrentar a los agraristas, ofreciéndose a cambio el reconocimiento de derechos laborales mínimos para los obreros, fue el germen que dio origen a la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM).

Las demandas obreras aparecerán entonces compensadas en la Constitución de 1917, pero sin ninguna posibilidad real de aplicación, puesto que no existía ninguna ley reglamentaria del Artículo 123 constitucional. Durante toda la década de los años 20 se discute la promulgación de leyes estatales del trabajo, sin llegar a resultados. Las movilizaciones sindicales fueron generalmente reprimidas y los líderes "charros" comenzaron a aparecer: Luis Napoleón Morones fue su primer gran estrella.

Luego se acuerda la federalización, que da lugar a la Ley de 1929, pero dada la crisis, no se establece el salario mínimo. Así, no es sino hasta 1933, 16 años después de promulgada la Constitución, cuando se comienza a fijar el salario mínimo.

La formación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), en 1929, cuando se aprueba la LFT, facilitaría la relación sindicato-partido, pero no será sino hasta 1936, cuando el PNR se transforma en Partido de la Revolución Mexicana (PRM), que la Confederación Nacional Campesina (CNC), la Confederación Nacional de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación

Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), le darán su forma actual a la estructura corporativa sindical. El cambio de membrete por el del Partido Revolucionario Institucional (PRI) implicará la salida del ejército como un sector oficial del partido. Luego vendría la formación e integración de otras centrales como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Central Campesina Independiente (CCI), pero la base corporativa estaba consolidada con la cláusula de exclusión (Artículo 395 de la LFT), el establecimiento de los Contratos Ley y el avance en las figuras de Contrato Ley. El derecho procesal se convirtió en el mecanismo administrativo más significativo para controlar la formación y acciones de los sindicatos. La vinculación con el poder político permitirá una cierta capilaridad social que llevará a dirigentes sindicales a puestos de poder político.

La lógica corporativa habría de facilitar los mecanismos de control político y económico del país. El sindicato, más que convertirse en un interlocutor de los trabajadores ante los patrones, se convirtió en la correa de transmisión del control estatal de los trabajadores y en una fuente de distribución de favores y prebendas. De igual modo, el reparto agrario se efectuó a través de la CNC y, en menor medida, a través de otras agrupaciones, como la CCI.

La introducción de múltiples reformas en los ordenamientos legales, durante décadas, no han hecho más que reforzar este sentido corporativo: la introducción de la figura de "huelga inexistente", el apartado B del Artículo 123 constitucional para regular el trabajo dependiente del Estado, la "requisa" en la Ley Federal de Vías de Comunicación, la llamada Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

En otros términos, las relaciones laborales fueron ampliando su función de decir al trabajador: tienes una gran diversidad de derechos, siempre y cuando yo, el gobierno en turno, te dé permiso de ejercerlos.

El sistema de poder se basaba en el control del PRI sobre las principales agrupaciones de trabajadores: los sindicatos obreros a través de sindicatos agrupados en federaciones y a su vez en confederaciones, como la CROM, la CTM, o la CROC, etcétera; los campesinos, por medio de la CNC y en menor medida de la CCI, y, el *sector popular* del PRI, denominado CNOP donde predomina la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (Fstse).

El Estado, a través del PRI, fortalecía su poder mediante el control de los sindicatos, el otorgamiento de puestos políticos, privilegios y canojías a los líderes de los trabajadores y la distribución de *favores* a los trabajadores a cambio de su lealtad política. El poder asumido por el Estado le permitía negociar con mayor fuerza ante las grandes empresas y con ello fungir como el actor predominante en el diseño de la estrategia de desarrollo económico y social.

En otros términos, el papel de los sindicatos se desplaza del ámbito de las relaciones obrero-patronales con las empresas, al de las relaciones políticas y clientelares con los gobiernos. El control asumido por el Estado (E), le permite establecer el dominio de las representaciones sindicales (S) ante las empresas (E  $\longrightarrow$  S).

Sin embargo, el Estado no dispone de capital ni de tecnología para lograr por sí mismo la industrialización. El poder económico se encuentra en las Empresas Grandes y Gigantes, tanto financieras como productoras de bienes y servicios (EGG), principalmente transnacionales. Sin embargo, estas últimas no cuentan con el poder político ni con el control de los sindicatos. Así, su participación en México se desarrollará de forma negociada e impulsada por el Estado. Así, se presenta una relación de negociación con poder elevado de ambas partes: (E  $\longleftrightarrow$  EGG).

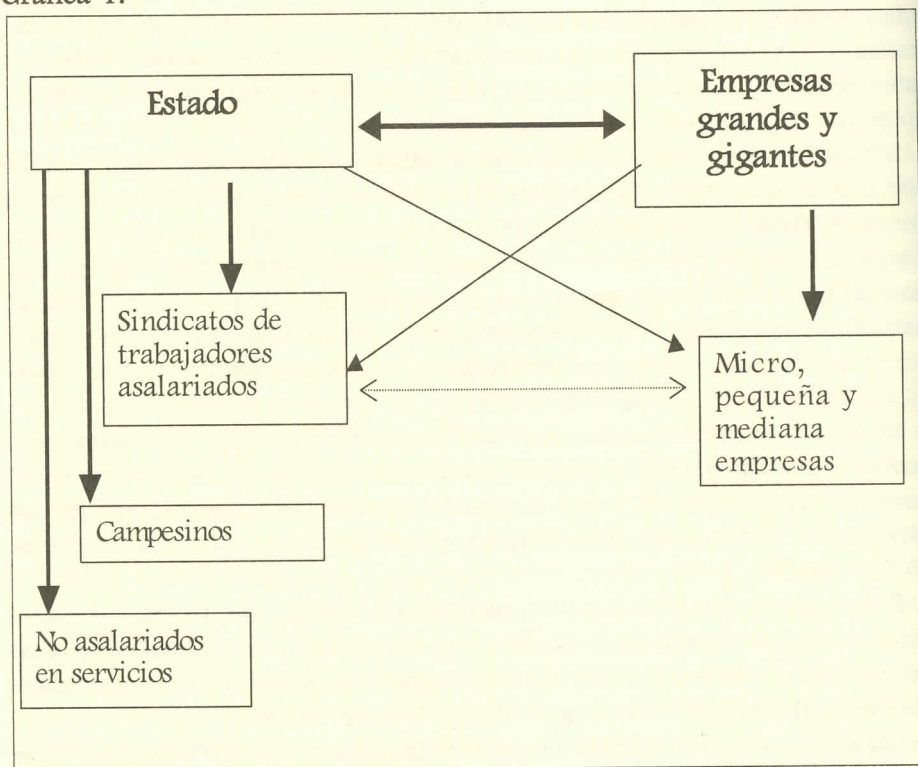
En tales circunstancias, la relación directa entre las EGG y los sindicatos será de menor intensidad y juegos de poder directo, aunque la empresa mantiene un poder económico con el que no cuentan los trabajadores, que así sufren una doble subordinación, por parte del Estado y de la empresa: (EGG  $\longrightarrow$  S).

Por su parte, las EGG también asumen el control, por la vía del poder financiero y tecnológico, de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MPME), que a su vez reciben algunos apoyos y mantienen cierta dependencia frente al Estado: (EGG  $\longrightarrow$  MPME y E  $\longrightarrow$  MPME).

Las negociaciones laborales entre los trabajadores y las MPME son débiles, puesto que los sindicatos corporativizados se organizan por ramas industriales a nivel nacional (contratos ley) o por sectores específicos a nivel estatal o regional, lo que impide las adecuaciones en función de las circunstancias específicas de estas empresas o favorece el establecimiento de contratos de protección a favor del empresario (sindicatos elegidos por el patrón). (S  $\longleftrightarrow$  MPME).

De esta manera, el Estado dirige tanto a los sindicatos de trabajadores asalariados como a los campesinos y a parte de los trabajadores no asalariados en servicios, sobre todo en el medio urbano, lo que le da una capacidad de negociación real con el empresariado más fuerte. Ello no significa que necesariamente éste sea el único medio, ni el mejor, para que el Estado pueda guiar una política de desarrollo, pero éste es el que se dio, y ello contribuye a explicar su agotamiento económico, luego de la crisis de 1982, y su agotamiento político, a partir de la derrota del PRI en el 2000.

Gráfica 1.



La base legal de la estructura corporativa es la Ley Federal del Trabajo. A partir de haber permitido la *cláusula de exclusión* (Artículo 395) se garantiza el control de los sindicatos asociados al Estado.<sup>2</sup> Asimismo, toda la base del derecho procesal restringe los derechos de que en principio gozan los trabajadores, tales como la formación de los sindicatos o el derecho de huelga. A través de mecanismos administrativos se impide o se facilita que los trabajadores puedan ejercer tales derechos.

Sin embargo, esta lógica va a contrapelo de la del libre mercado. En el corporativismo no hay decisiones de agentes individuales, sino una lógica rígida de control institucional. Los trabajadores tienen derechos formales, tales como el salario mínimo, la fijación de una jornada laboral máxima, el pago diferencial de horas extra, el descanso semanal obligatorio, las vacacio-

<sup>2</sup> "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante (...) Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante..." Ley Federal del Trabajo, Artículo 395.

nes pagadas, el aguinaldo, el reparto de utilidades, la protección al trabajo femenino y de los adolescentes de 14 a 18 años (sobre todo de las trabajadoras embarazadas y de sus hijos, incluyendo el periodo posparto), la prohibición del trabajo infantil, la seguridad social y la protección y compensaciones frente a accidentes profesionales, el derecho a la jubilación, etcétera. Todos estos derechos implican un gran poder colectivo potencial. Por su parte, el Estado también tiene un gran poder al tener la capacidad de promover o limitar el ejercicio de tales derechos. Ambos poderes enfrentan el poder del mercado, mismo que ha sido entronizado en la práctica en los últimos 20 años.

En suma, el corporativismo ha sido funcional a la liberalización económica de los últimos 20 años, pero ahora ya no lo es. Permitió la liberalización del resto de los mercados y el mantenimiento del poder del PRI. Pero ahora los demás mercados ya se liberalizaron y el PRI ya no tiene el poder del Ejecutivo Federal. En ese contexto, la corporativización ya no le sirve al Estado, ni al mercado ni a los trabajadores.

### *1. 2. El keynesianismo y el desarrollismo como ejes de la política pública*

Si bien la LFT es previa al keynesianismo, su origen y concepción federal llevaban a reforzar el papel regulador del Estado. Su capacidad de incidir en los salarios comenzó a efectuarse realmente de forma simultánea al establecimiento del *New Deal* en Estados Unidos. Más adelante, el principio básico del keynesianismo, de promoción de la demanda agregada, habría de facilitar el poder público sobre las relaciones laborales.

Más allá del keynesianismo, la búsqueda de la industrialización por la vía de la sustitución de importaciones implicó la adopción de una perspectiva desarrollista del crecimiento. La industrialización del país requería la generación de un auténtico poder de compra industrial y ello implicaba la promoción de la salarización<sup>3</sup> de la población y del aumento de su poder de compra a nivel global. Ello no significa que el poder de compra del salario tendiera constantemente a aumentar, pero sí la masa salarial, debido a la incorporación creciente de los trabajadores al moderno sector urbano.

En la LFT se procura fortalecer el papel del Estado para guiar la industrialización. Es él quien puede tener la capacidad de promover la movilización social por demandas laborales o, por el contrario, detenerlas para favorecer al capital.

<sup>3</sup> Es decir, el impulso al crecimiento de la proporción de los asalariados en la Población Económicamente Activa.

El llamado Estado de bienestar nunca se consolidó en los países semindustrializados. Sin embargo, sí se generó una enorme participación del sector público en los procesos de producción directa de bienes y servicios, en la regulación del mercado y en la generación de transferencias sociales a los trabajadores, principalmente a los urbanos.

En cuanto a su participación productiva directa, el Estado guió los procesos de desarrollo, bajo la lógica de que ésta tendría que darse a través de la industrialización. Primeramente, desde los años 30, asumió el control de la energía (petróleo y electricidad) y de los transportes (fundamentalmente el ferrocarril). Posteriormente acompañó la producción de bienes de consumo popular (a través de Conasupo), e ingresó en la generación de insumos para la agricultura (insecticidas, guanos, fertilizantes), minería, siderurgia, medios de transporte (desde bicicletas hasta automóviles, autobuses y carros de ferrocarril y metro), además de la generación de infraestructura de todo tipo (carreteras, puertos, aeropuertos, electricidad, agua, drenaje, sistemas satelitales, etcétera), maquinaria y equipo. Igualmente, fue básica la inversión pública en la generación de servicios tales como el turismo.

En cuanto a la regulación del mercado, se orientó la inversión privada a sectores y regiones, así como al crecimiento de componentes nacionales en el valor agregado y protección del mercado.

Por último, las transferencias sociales se dirigieron a los campesinos a través, principalmente de Banco Nacional de Crédito Rural (Banrural) y Comisión Nacional de Subsistencias Populares (Conasupo) (el primero para fines de crédito y el segundo para comercialización y consumo), así como de programas especiales como Proyecto Integrado para el Desarrollo Rural (Pider) y Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (Coplamar); a los asalariados urbanos por medio de las instituciones de seguridad social Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Issste), de las políticas de crecimiento del salario mínimo real y la ampliación de los mínimos profesionales, de los institutos de vivienda Instituto de Fomento Nacional a la Vivienda (Infonavit) y Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios de los Trabajadores del Estado (Fovissste), de los instrumentos de apoyo al consumo obrero de bienes necesarios (Conasupo) y durables Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), y de la ampliación de la red educativa.

También es básica la participación pública en la expansión de las capas medias, principalmente mediante la ampliación de la infraestructura de educación media superior y superior (Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), universidades estatales, Instituto Politécnico Nacional (IPN), Uni-



versidad Autónoma Metropolitana (UAM), Colegios de Bachilleres, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), etcétera. También cabe mencionar los créditos a favor de las micro, pequeñas y medianas empresas, sobre todo canalizados por el Fondo de Garantía de Inversión para Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Fogain).

Sin embargo, todas estas formas de participación, implicaron altos costos y beneficios inequitativamente repartidos. Quienes estaban más lejos de las esferas de desarrollo de actividades modernas y formales, protegidas e impulsadas por la ley, eran los indígenas, jornaleros agrícolas, la mayor parte de los ejidatarios, minifundistas privados y subempleados en el medio urbano. Por otra parte, la industrialización implicó una insuficiencia dinámica, es decir, de acuerdo con la concepción original de la CEPAL, un proceso donde la generación de producción industrial era insuficiente para absorber el crecimiento de la fuerza de trabajo. En otros términos, mejoraban las condiciones de quienes se subían al tren de la industrialización, pero no necesariamente de quienes quedaban fuera de él. En términos reales, la Ley Federal del Trabajo benefició a los trabajadores que lograron subirse a ese tren, lo que significó un gran avance social, pero el resto quedó al margen.

Los costos de este crecimiento fueron muy altos en términos de deuda (que pasó de 5 mil millones de dólares —mdd— en 1970, a 80 mil en 1982), de crisis fiscal del Estado, de dependencia tecnológica y de persistencia de la pobreza y de una alta concentración del ingreso.

### *1.3 El semifordismo como eje de las relaciones laborales*

En los países industrializados, la base organizacional de su crecimiento desde los años 20 hasta los 70 fue el fordismo, cuya trípode fue la aplicación del taylorismo (la administración científica de la producción), la producción masiva (líneas de producción) y el consumo de masas, bajo la regla de que los incrementos reales al salario fuesen proporcionales al aumento de la productividad de la empresa.

En gran parte de la industria mexicana se aplicaron el taylorismo y la línea de producción, la lógica de un hombre, una tarea, un movimiento, está presente en la especialización de funciones que protege aún hoy la LFT. Sin embargo, cabe recordar que este derecho nace de una expropiación de los conocimientos del trabajador, donde se le restringe a una especialización extrema, en tanto que el conocimiento amplio del proceso productivo corre a cargo de los departamentos de ingeniería de las empresas. En otros términos, esta especialización favorece los procesos de alienación del trabajo.

Por lo que respecta a las cuestiones de la cadena de producción, esta lógica aparece incluida en la LFT, particularmente en lo que respecta a las cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo, de tal modo que se reduzcan y compensen los riesgos que implica el hecho de que los ritmos de la producción se le impongan al trabajador a través de la propia cadena productiva.

Al contrario de los otros componentes del fordismo, la fijación de salarios rara vez coincidió con la evolución de la productividad del trabajo. En el caso mexicano la regla fue otra: la de aumentar la masa salarial conforme aumentaba la producción total, fuese a través de aumento de salarios individuales o mediante la caída de éstos, pero aumentando la proporción de población asalariada en el empleo.

El carácter del trabajo no está concebido en la ley por criterios de mercado laboral y la fijación de los salarios no está determinada por los principios fordistas, sino por cuestiones éticas. Así, el Artículo 3 de la LFT expresa: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio..." Por consiguiente, al no ser objeto de comercio no puede tener precio y legalmente no podría concebirse su oferta ni demanda, por lo que las políticas derivadas de la teoría neoclásica y del concepto de capital humano serían ilegales. Sin embargo, este es uno de los casos en que la ley es contradictoria, puesto que en su Artículo 82 señala: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", en cuyo caso el trabajo sí es objeto de comercio y tiene un precio.<sup>4</sup>

En cuanto al salario mínimo (Artículo 90) la LFT dice: "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 prover de la educación obligatoria de los hijos". Es decir, no hay referencia alguna a la productividad.

Para la fijación de salarios mínimos (SM), la regla básica hasta 1982 fue compensar la inflación acumulada desde el último aumento salarial, más una proporción decidida por cúpulas sindicales oficiales, empresariales y el propio gobierno. Desde la crisis de la deuda, la regla se redefinió, estableciéndose los aumentos salariales ya no en función de la inflación constatada en el periodo previo, sino de la esperada por el gobierno para el año correspondiente. Como la inflación constatada casi siempre ha sido superior a la esperada, el poder de compra de los salarios ha sido comúnmente descendente.

<sup>4</sup> Cabe mencionar que tanto en la teoría neoclásica como en el marco legal, las referencias se hacen directamente al trabajo y no a la fuerza de trabajo como la capacidad del trabajador para generar valor.

Cuadro 1.

| Salario real / Empleo asalariado urbano / PEA total | Aumento                | Estabilidad                        | Disminución            |
|---|------------------------|------------------------------------|------------------------|
| Aumento   | 1962-1970<br>1997-2000 | 1970-1976                          | 2001                   |
| Estabilidad   | 1952-1961<br>1977-1981 | Ruta de la salarización, 1937-1976 |                        |
| Disminución   | 1937-1951<br>1989-1994 | Desestructuración 1982-2001        | 1982-1988<br>1995-1996 |

Fuente: Elaboración propia, con base en la evolución de los salarios mínimos, Comisión Nacional de Salarios Mínimos e Inegi, Índice Nacional de Precios al Consumidor y Estadísticas Históricas de México.

Desde los años 30 comenzó un camino ascendente hasta 1970 en la lógica de la salarización. Primero tendió a bajar el poder de compra del salario, pero a aumentar fuertemente la proporción de fuerza de trabajo asalariada, lo que implicó un aumento de la masa salarial, pese a la caída en los salarios individuales (1937-1951). En 1952 y 1954 hubieron fuertes incrementos al salario a los que siguió una nueva tendencia decreciente hasta 1961, con lo que se compensaron los aumentos de 1952-1954 con los deterioros siguientes y siguió aumentando el peso de la población asalariada. La edad de oro de la salarización fue de 1962 a 1970, puesto que aumentaron tanto los salarios reales como la proporción de asalariados. De 1970 a 1976 el proceso se modifica: aumenta fuertemente el poder de compra de los salarios, pero se estanca la proporción de asalariados en el empleo total. De 1977 a 1981, se vuelve a la misma tendencia que en los 50: se recupera la capacidad de generación de empleos asalariados, pero no de los salarios.

Esta especie de camino seguido hasta 1981 se rompió abruptamente y la crisis de los 80 marcó una caída acelerada tanto de salarios como de salarización. Desde entonces ha habido enormes saltos en periodos breves, sin que exista un patrón claro que pueda orientar el comportamiento económico a la salarización y a la mejora salarial. La tendencia 1997-2000 parece haberse roto nuevamente.

En la actualidad, cerca de la mitad de la población ocupada no es asalariada y de los asalariados, 10% se encuentra en actividades agropecuarias, generalmente en condiciones de jornaleros y peones de campo, quienes laboran en condiciones de mayor precariedad que los asalariados urbanos.<sup>5</sup> Así, la política salarial es fundamental como pago al trabajo, pero no es la única forma de remuneración. Ello obliga a ser cuidadosos en las posibilidades de alternativas. Se requiere un incremento salarial, pero simultáneamente se necesita que tal aumento no disminuya la proporción de trabajadores asalariados y que no afecte en última instancia a los grupos sociales depauperados, en condiciones mucho más complicadas que los propios asalariados.

Aunado a ello se ha presentado una creciente dispersión salarial, los más altos salarios (sueldos) han llegado a compensar y hasta a rebasar la inflación, en tanto que los bajos son los que más han soportado la baja del poder de compra.

## II. LOS CAMBIOS EN EL ENTORNO: DEMOCRACIA ELECTORAL, LIBERALIZACIÓN ECONÓMICA Y FLEXIBILIZACIÓN FÁCTICA DEL TRABAJO

La discusión en torno a la legislación laboral en México no puede descontextualizarse de tres factores que presionan fuertemente su modificación: la derrota electoral del PRI en las elecciones presidenciales del 2000, los cambios internacionales en las formas de organización de la producción y la fragilidad y ajuste estructural en que se encuentra México desde 1982 (el producto por persona ocupada es inferior hoy que en 1980, pese a las grandes transformaciones tecnológicas que han ocurrido desde entonces). Estos factores han acumulado grandes divergencias entre la lógica sobre la que se definieron las disposiciones legales en materia laboral y las condiciones actuales.

### *II.1. Del control político de las corporaciones al electorado individualizado*

El sindicalismo oficial como correa de transmisión de los favores del Estado y base para el control electoral ha perdido su funcionalidad desde 1982. Primero, cada vez había menos favores que repartir y más restricciones que soportar. De hecho, la lógica clientelar se fue desplazando del mundo del trabajo (los campesinos, asalariados públicos y asalariados/cuentapropistas

<sup>5</sup> Inegi/STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 1998.

privados), al mundo de la casa (Pronasol, Progres), aunque el primero siguió manteniendo algunas antenas ligadas con la producción directa (como empresas en solidaridad), ya no era a través de la regulación sindical. De cualquier modo, la capacidad de control se perdió cada vez más y en el 2000 el partido que controlaba los sindicatos entonces llamados oficiales ya no detenta el poder político. Tal vez éste sea, en términos laborales, el cambio más significativo resultante de las elecciones del 2000. No es un cambio por la llegada del Partido de Acción Nacional (PAN), pero sí un cambio por la salida del PRI.

El mantenimiento del control corporativo del mercado de trabajo facilitó la liberalización de los demás mercados. Sin embargo, ahora parece ser poco funcional a las nuevas circunstancias. De hecho, el liderazgo actual de la CTM, portaestandarte de aquellos sindicatos, parece más un insumo para las caricaturas de los periodistas que un actor de debate político económico.

En otras palabras, el corporativismo fue altamente redituable para el Estado bajo la lógica de la sustitución de importaciones, porque le permitió guiar el crecimiento de la demanda agregada y regular el proceso de industrialización. Paradójicamente, también fue funcional al ajuste estructural, para contener el descontento de los asalariados y liberalizar el resto de los mercados. Sin embargo, el control corporativo no parece ser más el instrumento adecuado del Estado para mantener el régimen de acumulación actual. Visto desde la óptica de la liberalización del mercado, liberalizados los demás, ahora sí hay que liberalizar éste. Visto desde la óptica de la oposición a tal liberalización, se requiere la construcción de una capacidad de movilización de los trabajadores, que no responda a un tutelaje partidista ni gubernamental. Cualquier construcción política alternativa debería erigirse con los actores ubicados en las diversas formas de inserción productiva. En el corporativismo se podrían diseñar políticas a nombre de ellas y ellos, pero no con ellas y ellos.

## *II. 2. Del keynesianismo al ajuste estructural*

Las bases o la funcionalidad keynesiana y desarrollista que están implícitas en la LFT, también han perdido razón de ser. Desde hace 20 años la lógica económica predominante es otra. Hasta hace 20 años el mercado interno era prioritario y, por lo tanto, el crecimiento en las capacidades de consumo de bienes industriales internamente producidos era fundamental, pero ya no lo es más.

En cambio, por la vía de los hechos, la LFT se ha convertido en un instrumento para impedir la articulación de los intereses de los trabajadores, más

que promoverlos. Las lógicas de los sindicatos de protección o la declaración de inexistencia de huelgas lo muestran.

Por otra parte, las rupturas de tendencias hacia la salarización moderna y del trabajo legalmente protegido y promovido, se han quebrantado en las últimas dos décadas. Los trabajadores protegidos por la LFT son alrededor de 15 millones, pero la Población Económicamente Activa (PEA) es de 40 millones. El crecimiento del empleo se ha dado de manera especialmente significativa entre los no asalariados y, recientemente, sobre todo en el medio rural, entre asalariados que en términos reales no han tenido las posibilidades de protegerse legalmente en sus relaciones laborales. Agreguemos a ello las más de un millón de trabajadoras domésticas asalariadas en las ciudades, donde rara vez cuentan con alguna protección legal (pese a que la ley las contempla) o la expansión del trabajo asalariado a través de las empresas subcontratistas.

¿Ley Federal del Trabajo?...o ¿ley federal de las relaciones asalariadas formales en el sector privado?... En realidad, la LFT ha cubierto una parte cada vez menor del mundo del trabajo.

### *II. 3. Del fordismo a la revolución tecnológica y organizacional*

Aspectos de la regulación laboral tales como el escalafón ciego o la delimitación precisa de las funciones del trabajador, forman parte de estructuras organizacionales y tecnológicas en vías de desaparición. Ante ello una posibilidad es negar tal desaparición. Otra es la de adecuar los mecanismos de defensa de los intereses laborales a las nuevas circunstancias.

El principio taylorista de un hombre, una sola tarea y un solo movimiento, no va a volver. Lo que en la actualidad se presenta es una gran diversidad de formas de producción y de integración de los trabajadores a su empleo, que no responden a un patrón único. Los principios de Kan Ban o de calidad total, así como el uso de las nuevas tecnologías, tampoco son generalizadas ni generalizables. ¿Cómo adaptar entonces la legislación laboral a un país que no opera a dos velocidades, sino con cinco, más neutral y reversa?

El plantear una lógica alternativa ante tal diversidad implica asumir que no hay un solo tipo de relación laboral. No sólo no hay un mercado de trabajo homogéneo, sino que el mismo mercado de trabajo no generaliza las formas en las que el trabajo se ejerce.

Es importante por lo tanto normar sobre la diversidad de relaciones en los mercados de trabajo, tendiendo a procesos de mayor equidad, tanto en el interior de cada uno de ellos como entre ellos. Asimismo, se requiere estable-

cer criterios que permitan orientar a las formas de trabajo no ubicadas en la lógica del mercado, para que se ejerzan igualmente en condiciones dignas y socialmente aceptables, de tal modo que las distintas formas de trabajo tiendan a dejar de ser formas de valoración jerárquica de los individuos que las realizan y, por el contrario, permitan reducir las diferencias entre ellas.

### III. LO QUE SE MANTIENE Y PROFUNDIZA: HETEROGENEIDAD ESTRUCTURAL, SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La población mexicana al inicio del año 2002 era aproximadamente de 100 millones de habitantes, y el país, en conjunto, es mucho más pobre de lo que era en 1980.<sup>6</sup> Al término de este año la producción por trabajador será 12% inferior a la que se tenía hace 20 años. Si ahora se lograra una tasa de crecimiento de la producción de 5% anual, con el actual crecimiento de la PEA (alrededor de 1.8% anual), el producto por trabajador comenzaría a crecer a un ritmo de 3.1% anual, lo que significa que se requeriría esperar al 2007 para alcanzar el nivel de 27 años atrás. Sin embargo, un crecimiento de 5% anual en los próximos años luce demasiado optimista dadas las condiciones de inestabilidad y vulnerabilidad económica actuales.<sup>7</sup> De hecho, en el 2001 hubo una caída del PIB de alrededor de 0.2% y en el 2002 el Fondo Monetario Internacional (FMI) sólo estima un crecimiento de 1.2%. Por su parte, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) considera que sólo en un escenario externo optimista y aprobándose la reforma fiscal propuesta por ella, se podrá crecer 7% en el último año de gobierno (que dada la coyuntura electoral difícilmente podría ser sostenible).

<sup>6</sup> Conforme a la Encuesta Nacional de Empleo de 1998, la población mexicana era de 95.8 millones de habitantes en el segundo trimestre de ese año. Considerando una tasa media de crecimiento anual de 1.85%, en el mismo periodo del año 2000 tendríamos 99.25 millones. Sin embargo, el censo del 2000 reportó sólo 97 millones y la Encuesta Nacional de Empleo ajustó la población del año 2000 a 97.4 millones en el segundo trimestre del 2000. Aun así, considerando una tasa media de crecimiento anual de 1.6% (de acuerdo con los últimos datos censales), la población total en el segundo trimestre del 2002 fue de 100.5 millones de habitantes.

<sup>7</sup> Evidentemente la tasa de crecimiento de la PEA tenderá a reducirse por efecto de la transición demográfica que está experimentando México. En los años 80 la tasa media de crecimiento anual de la población era de alrededor de 2.5% anual en tanto que ahora es de 1.8%. Sin embargo, esta reducción es compensada con el incremento en las tasas de participación de la PEA, debido, principalmente, a la acelerada incorporación de la mujer al trabajo, al mantenimiento en la vida laboral de proporciones crecientes de población mayor de 60 años y a la alta participación de menores de edad en las actividades económicas.

## Cuadro 2.

## PIB, PEA y Producto por trabajador: 1980-2000

| PIB (Millones de pesos<br>constantes a precios de 1993) | 1980       | 2002        | TMCA                   |
|---|------------|-------------|------------------------|
|   | 947,779.1  | 1,635,398.3 | 2.51%                  |
| PEA (Millones)  | 20,588,495 | 40,386,885  | 3.11%                  |
| PIB / PEA   | 46,034     | 40,493.3    | -0.58%<br>(Acum. -12%) |

Fuentes: Inegi, Producto Interno Bruto Trimestral, [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx) y STPS/Inegi, Encuesta Nacional de Empleo 1998, México, 1999.

La estimación del PIB para el año 2001 es de 0.13%.

Nota: Cabe destacar la inconsistencia en la información sobre PEA: entre 1988 y 1998, ésta creció a un ritmo de 3.2% anual (1.07 millones de personas más al año). Sin embargo, en 1999 sólo se registró un crecimiento de 0.6% (244 mil personas) y en el 2000 la ENE marca una disminución de la PEA de 0.3% (118 mil personas), lo que puede ser explicable por una restimación de la misma derivada de los resultados del Censo General de Población y Vivienda del 2000. De proyectarse la tendencia 1988-1998 al año 2000, se contaría con una PEA de 42.3 millones de personas y un producto por trabajador de \$38,626 (es decir, 4.6% inferior al registrado en el cuadro), con lo que el promedio de disminución anual de producto por trabajador alcanzaría 0.79% y el acumulado en los 22 años 16.1%.

## IV. DE LA URGENCIA ESTRUCTURAL A LA URGENCIA COYUNTURAL DE LA REFORMA

A los factores estructurales que han sido mencionados, cabe añadir los factores derivados del estancamiento económico de México y de la desaceleración norteamericana, así como el impacto de los atentados del 11 de septiembre de 2001 en EU y sus escuelas.

La desaceleración en Estados Unidos tiende ahora a convertirse en una recesión, lo que también generará mayores impactos negativos sobre México. Ello implica una mayor caída del ingreso y de la producción nacional. Para el año 2001 el crecimiento será de sólo 0.2%, lo que significa una caída en el producto *per cápita* y por trabajador. Para el año 2002 se espera un crecimiento de 1.7%, lo que seguirá siendo inferior al crecimiento de la PEA y similar al de la población total. En suma, las condiciones al término del 2002 serán más adversas que dos años antes.

En esas circunstancias, ¿cuál es el motor de contratendencia y repunte de la economía? La inversión y el consumo privados continuarán descendiendo, en tanto que el sector externo refiere un problema adicional: México depende mucho más de las importaciones provenientes de Estados Unidos para mantener su actividad, que Estados Unidos de las exportaciones mexicanas.



Es muy probable que la rigidización de los controles norteamericanos afecte a la baja a las exportaciones. Aunado a ello, la provisión de divisas también descenderá en los rubros de transferencia de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos y de turismo. En suma, se puede prever un aumento en el déficit de cuenta corriente de la balanza de pagos. En cuanto al gasto público, éste también se encuentra deprimido por la caída en la actividad económica y la baja captación fiscal. En resumen, parecería que el conjunto de los determinantes del PIB conducen a una situación más compleja.

El tipo de salida estructural que impulsa el gobierno actual es la reforma fiscal, la cual tenderá necesariamente a aumentar la recaudación impositiva, lo cual, en principio, afectaría tanto las ganancias como la reinversión de las empresas, por lo que el consumo y la inversión privada tenderían a caer aún más.

¿Cómo captar más recursos públicos y a la vez incentivar la inversión privada? La respuesta que parece configurarse es por medio de la reforma laboral. Bajo una perspectiva neoclásica, esto facilitaría la inversión, al asegurar la estabilidad del capital y facilitar los incrementos de productividad del trabajo y de rentabilidad de la empresa. Ello supondría la aplicación de una reforma tendiente a la flexibilización regresiva del trabajo. Sin embargo, ello puede implicar el reforzamiento de las tendencias de heterogeneidad productiva y de concentración del ingreso. En otros términos, la salida a las presiones coyunturales puede reforzar las tensiones estructurales.

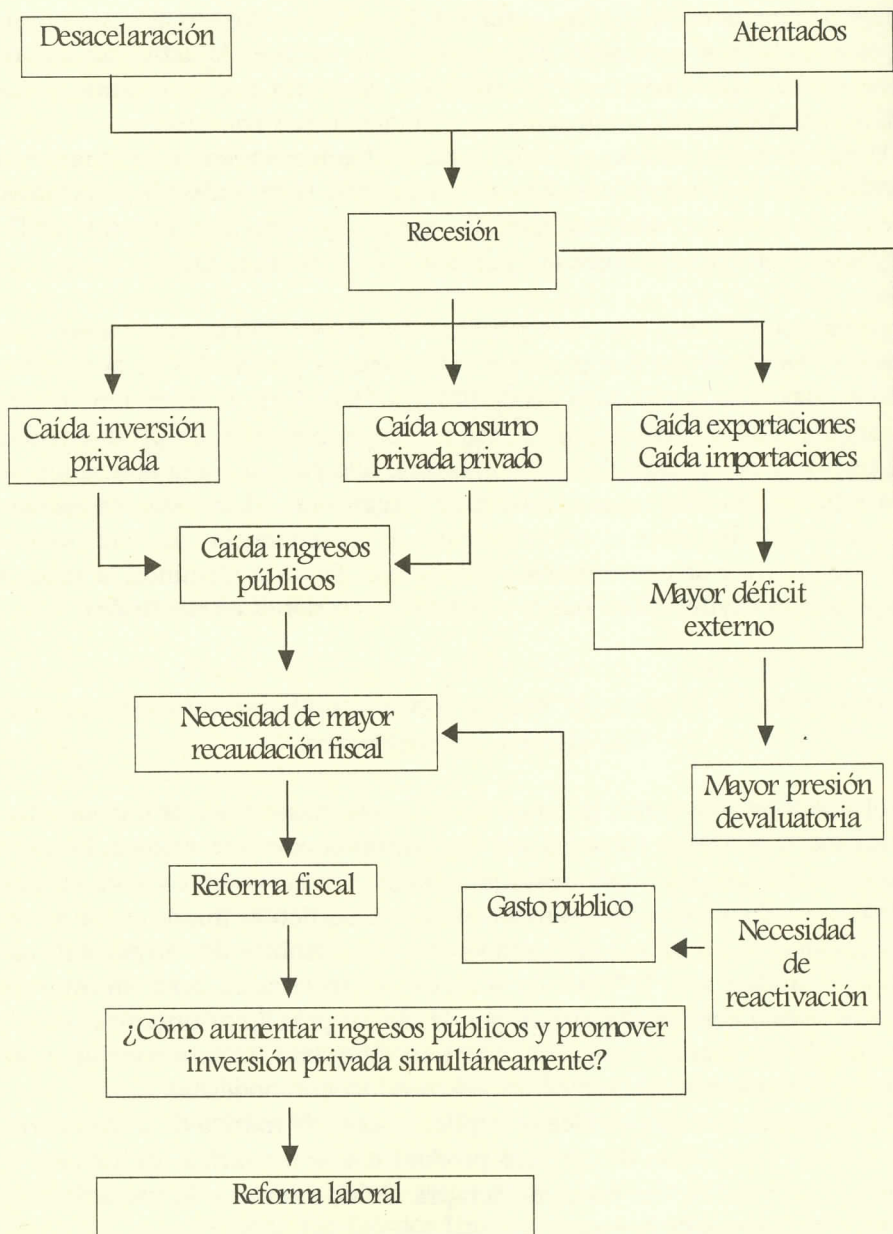
#### V. EL SENTIDO DE LA REFORMA: FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO VS FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

En el plano internacional, los años 80 se caracterizaron por la introducción de nuevas tecnologías, entre las que destacaron la microelectrónica, la robótica, la biotecnología y los nuevos materiales. Por su parte, los años 90 han sido testigos de la difusión de otros cambios de particular importancia: aquellos que operan en las relaciones laborales. Los términos de "círculos de calidad", "calidad total", "los cuatro ceros" (cero errores, cero inventarios, cero papeles y cero retrasos) han permeado los principios organizativos de algunas de las grandes empresas y se han difundido hacia medianas y pequeñas que cuentan con estructuras de producción modernas.

Por su parte, la crisis mexicana implicó el despido masivo de trabajadores, una exigua generación de empleos productivos, la terciarización de la economía, la reducción del poder de compra de los salarios y la precarización de las condiciones de trabajo.

Gráfica 2.

Urgencia coyuntural de la reforma laboral



Ante este panorama, ya desde el sexenio pasado, el gobierno reconocía explícitamente que se requiere de un "... crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales".<sup>8</sup> Para lograrlo, se plantea alentar la demanda de fuerza de trabajo y, por ende, "revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan *rigideces* en el funcionamiento de los mercados laborales" (*ibid.*). Por lo anterior, en el plan se propone "... analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgos, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos" (*ibid.*).

El planteamiento que realiza el gobierno se enmarca, en lo fundamental, en la búsqueda de una *flexibilización* del mercado de trabajo, la cual es, efectivamente, ineludible en el contexto productivo actual. Sin embargo, este concepto de *flexibilización* puede contener lógicas de acción sumamente diversas.

Si se entiende la *flexibilización* tal y como se ha planteado en múltiples ocasiones por algunos grupos empresariales, ésta se caracterizaría por el facilitamiento en las condiciones de contratación y despido de los trabajadores, por el pago por horas, por la vuelta a la figura jurídica del "aprendiz", por la anulación del "escalafón ciego", por el aligeramiento de la vigilancia sobre las condiciones de trabajo, etcétera. Tal caracterización incluye algunas propuestas de cambios que son válidas ante el contexto productivo actual y la situación que vive México. Poca gente estaría en contra de que las inspecciones del trabajo se desarrollaran de manera transparente y que fueran adecuadas a las condiciones específicas de las empresas. Igualmente resulta loable el que además de la antigüedad del trabajador se considere su esfuerzo, su constancia y su iniciativa en la definición de las promociones. Sin embargo, esta concepción de la flexibilidad implica igualmente que el trabajador se encuentre aún más desvalido que hoy frente a las políticas de la empresa, por lo que su aplicación redundaría en una vuelta al pasado en cuanto a la protección individual, así como en las posibilidades de promoción, tanto individual, como social de los trabajadores. Es por ello que este tipo de flexibilidad ha sido conocida en el ámbito internacional como *flexibilidad regresiva* y dentro de los países más desarrollados ha sido aplicada, principalmente en Estados Unidos, por la expansión de contratos eventuales por día o por tarea, sin el reconocimiento de prestaciones.

<sup>8</sup> Presidencia de la República: *Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000*, Cap. 5.7.1.

Sin embargo, ésta no es la única forma de flexibilidad posible. En los casos más exitosos de cambio organizacional y tecnológico, la flexibilidad no es sólo del trabajador, sino también del empresario. Este tipo de flexibilidad implica que los trabajadores tengan que realizar más funciones en el interior de la empresa, en ocasiones también implica la aceptación de paros técnicos y el pago por horas (siempre y cuando la reducción en la remuneraciones sea sustancialmente menor que la reducción en las horas trabajadas por este motivo). La característica distintiva de este tipo de flexibilidad es el mayor involucramiento del trabajador en las decisiones de la empresa, tanto a nivel técnico como de las políticas de la empresa. Dicha flexibilidad implica una mayor movilidad del trabajador, pero en el interior de la empresa y no hacia afuera, mediante despidos. A este tipo de flexibilidad se le conoce como *flexibilidad progresiva* y ha sido puesta en práctica, en mayor medida, en Alemania, Japón, los países escandinavos e Italia y, parcialmente, en Francia y el sudeste asiático.

Como ejemplo de lo anterior, y dado el vuelco de la economía mexicana hacia la globalización y las exportaciones como eje de su dinámica productiva, cabe resaltar el caso de la economía más exportadora del mundo: la alemana. En ésta, el poder de compra medio del trabajador (incluyendo profesionales) era, en 1994, 3.7 veces superior al de México. Después de la devaluación esta diferencia se debe haber incrementado sustancialmente. Además, la duración anual de trabajo en ese país era de mil 704 horas, contra 2 mil 94 en México. Las vacaciones anuales pagadas (promedio) son de más de 30 días en Alemania y de quince en México.<sup>9</sup> Si se quiere comparar con los países emergentes en la economía mundial, tales como los “tigres asiáticos”, y especialmente Corea del Sur, este tipo de comparación sigue siendo igualmente válida.

En la eventual reforma a la legislación laboral no será posible negar la necesidad de orientar las relaciones de trabajo hacia una mayor flexibilidad. La pregunta es la de saber qué tipo de flexibilidad se quiere. Bajo un esquema de *flexibilidad regresiva*, México tenderá hacia una mayor “modernidad” estilo porfiriana (la moderna ley de la selva, o del mercado, que son similares). Bajo este esquema no sería necesario tocar el Artículo 395 de la LFT (cláusula de exclusión) y el control del gobierno sobre los derechos de sindicalización y huelga. Entre más controlado estuviese el trabajador, mejor, ya que se dice, su organización genera externalidades nocivas en el mercado de trabajo. En cambio, sería necesario reducir los aspectos de las

<sup>9</sup> Union de Banques Suisses: *Prix et salaires dans le monde*, édition 1994.

relaciones laborales que implican costos al empresario desincentivadores de la demanda de empleo: higiene y seguridad, estabilidad en el empleo, protección social, vacaciones, prestaciones varias, etcétera.

Bajo el esquema anterior, difícilmente podrá demandársele polivalencia, iniciativa y constancia al trabajador. La competitividad de la economía seguiría dependiendo de una moneda subvaluada (y por lo tanto de devaluaciones recurrentes) y de los bajos costos de la fuerza de trabajo. A largo plazo, estas "ventajas comparativas" se perderían ante el avance de las nuevas tecnologías y de la competencia por la calidad más que por el costo. Un modelo así planteado no puede tender más que hacia el fracaso, no sólo para los trabajadores, sino también para los empresarios.

En cambio, la búsqueda de una *flexibilidad progresiva*, en la que el trabajador tenga libertad de afiliación sindical, derechos reales de participación en la toma de decisiones, seguridad en su trabajo (que no en su puesto), posibilidades de promoción y condiciones de trabajo dignas, sería una flexibilidad en la que el trabajador efectivamente se convertiría en parte de una empresa, de una organización plural y no se le consideraría exclusivamente como "capital humano".

Es claro que las condiciones de la mayor parte de las empresas del país, particularmente de las micro, pequeñas y medianas, que son las mayores generadoras de empleo, no son tales que permitan una transformación organizacional hacia la *flexibilidad progresiva*. Por ello, la Ley Federal del Trabajo debería de plantear mecanismos de socialización de los costos empresariales derivados de un eventual mejoramiento en las condiciones de trabajo y de remuneración de los trabajadores. En otras palabras, se requeriría que las empresas participaran en una bolsa común de prestaciones a los trabajadores, en la cual sus aportaciones fueran proporcionales a sus niveles de utilidades. De este modo, una parte de las ganancias, por ejemplo especulativas, bien podrían servir para elevar el nivel de vida de trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas productivas. El reparto de utilidades podría establecerse conforme a este mecanismo. A partir de condiciones de trabajo más homogéneas pueden plantearse mayores mecanismos para el establecimiento de formas de producción flexibles y progresivas en favor de los trabajadores.

De igual modo, podría reducirse el "pirateo" de trabajadores calificados por parte de las empresas que cuentan con mayores remuneraciones, si existiese un vínculo de apoyo permanente y sistemático de las empresas grandes y gigantes hacia aquellas que dependen de éstas mediante trabajos subcontratados. De ese modo, se podría promover, con apoyo de la gran empresa, a trabajadores de las micro y pequeñas, sin que tengan que cambiar de trabajo para mejorar sus condiciones. Además, este mecanismo po-

dría reducir la rotación de los trabajadores y los costos de aprendizaje a nuevos trabajos.

En suma, efectivamente se requieren modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. En la actualidad ésta se contradice en su interior en aspectos claves de las relaciones laborales, tales como la libre sindicalización y el derecho de huelga. Contiene elementos corporativos dignos de la "Carta del Trabajo" de Musolini y su complejidad puede dar lugar a la práctica de actitudes irregulares en cuanto a la aplicación de sus preceptos. Sin embargo, las modificaciones a la ley no deben orientarse al mayor debilitamiento del trabajador en sus relaciones con el patrón, sino a un reconocimiento de su madurez para organizarse y negociar sin el control del sector público o de un organismo sindical al que deba afiliarse forzosamente. La reforma a la ley debe tender hacia la democratización de las relaciones laborales; hacia una mayor equidad entre trabajadores y empresarios; hacia una mayor capacidad productiva y competitiva de las micro, pequeñas y medianas empresas, ante los grandes oligopolios; hacia el otorgamiento de facilidades a las actividades productivas frente a las especulativas y, en fin, hacia una distribución más equitativa del ingreso.

## VI. ESBOZO DE PROPUESTAS ALTERNATIVAS

Seguramente se reformará sustancialmente la Ley Federal de Trabajo en breve. La actual legislación está pensada para un mundo fordista y corporativizado. Ni el mundo ni el México de hoy son los mismos. El debate, a mi parecer, no debe estar en modificar o no la ley laboral, sino en qué sentido modificarla. El plantear la flexibilización del trabajo, destruyendo prestaciones y condiciones de estabilidad implicaría una transformación regresiva que ni siquiera garantizaría una competitividad laboral en el corto plazo (las ventajas competitivas dinámicas se basan en la calidad y la innovación, no en los bajos costos laborales). Pero no por ello puede mantenerse un esquema rígido, válido únicamente para controlar al trabajador y amenazar a las empresas.

Así, es indispensable desmembrar las bases corporativas de diversas centrales sindicales y facilitar la libre afiliación del trabajador, su involucramiento directo en la vida de la empresa y el establecimiento de esquemas para el desarrollo de mercados internos de trabajo (la posibilidad real de realización de carrera en el interior de ellas), que generen ventajas dinámicas por el creciente conocimiento de los trabajadores y no por el desarrollo de habilidades técnicas singulares y bajos ingresos. En otras palabras, la flexibilización del mercado de trabajo debería contener la flexibilización del capital a favor del trabajador y no sólo del trabajador a favor del capital.

El sindicato debe ser una estructura de representación real, continuamente democrática y libre en su interior, con la posibilidad de la pluralidad de opiniones y con una capacitación permanente sobre la situación de la empresa, del sector, de la región en que se ubique y de sus debilidades y fortalezas.

*¿Se puede proteger a los desempleados?*

En las circunstancias actuales un seguro de desempleo podría parecer descabellado en términos de competitividad salarial y entrañaría riesgos enormes, en especial para las micro, pequeñas y medianas empresas. Esto podría evitarse si el fondo financiero del que proviniera el seguro no fuese generado por la sola empresa en que el trabajador labore, sino mediante una socialización del costo entre Estado, empresas y trabajadores, bajo los siguientes criterios:

En conjunto, las cuotas serían una proporción del ingreso de las empresas correspondiente a la tasa de desempleo del trimestre anterior. Éstas aumentarían al hacerlo el desempleo, lo que desincentivaría el despido de trabajadores. El pago podría ponderar lo siguiente:

- El tipo de actividad realizada por la empresa. Sus pagos disminuirían conforme aumente la utilidad social de la actividad desarrollada (lo que presupone una política industrial).
- La cantidad de empleos generados por unidad de capital.
- Su nivel de integración nacional (proporción nacional de su valor agregado).
- La proporción de los salarios en los ingresos de la empresa.
- Las utilidades no reinvertidas productivamente en el año previo. A mayores utilidades no reinvertidas, mayor contribución.

Por parte de los trabajadores, las cuotas serían crecientes en el porcentaje de su ingreso, conforme aumenten sus ingresos netos en múltiplos de Salarios Mínimos (SM). Los perceptores de menos de dos SM estarían exentos y a partir de esa base se establecería la escala en la contribución.

Los beneficios se limitarían temporalmente y se condicionarían a que el desempleado se inscriba a una bolsa de trabajo y demuestre estar buscando activamente empleo. El beneficio percibido sería proporcionalmente decreciente al monto de ingresos registrado antes de haber perdido su empleo.

En caso de existir superávit en el seguro de desempleo, éste se utilizaría para crear un fondo de ahorro en caso de contingencia e impulsar proyectos de generación de empleo en espacios locales y regionales marginados, donde las relaciones de trabajo asalariado sean nulas o poco significativas. En caso de existir déficit, el Estado efectuaría un subsidio, con cargo a las partidas que impliquen mayores gastos comprensibles tales como viáticos, pasajes y gastos de representación de funcionarios públicos (no se trata de que se eviten los viajes, sino la ostentación).

*Política especial hacia jornaleros agrícolas*

En términos generales estos trabajadores son contratados verbalmente, no gozan de prestaciones y se encuentran remunerados a niveles exigüos. Dada la existencia de cacicazgos locales, muchos se contratan en condiciones infrahumanas. Por ello, es urgente el establecimiento de mecanismos de inspección social sobre las condiciones de vida y de trabajo de este grupo ocupacional, que representa 7% del total de la ocupación nacional. En especial se deben impulsar tareas específicas, desarrolladas entre los empleadores y los diversos niveles de gobierno, para favorecer sus condiciones de viaje, alojamiento, alimentación, higiene, salud y educación.

Otra forma de promoción del mejoramiento de las condiciones de trabajo de los jornaleros podría ser el establecimiento de una norma similar a la ISO-9000 (a nivel internacional), pero que en lugar de certificar la calidad del producto, certifique el que éste haya sido elaborado respetando condiciones de trabajo y pago adecuados para los trabajadores que intervinieron en su producción (iniciativa Comercio Justo). Este esquema ya ha iniciado en algunos productos de Estados Unidos y Europa, y podría ser un mecanismo de promoción de productos mexicanos, tanto a nivel nacional como internacional, cuando se cumplan los derechos de los trabajadores, así como un castigo para los productores que denigren las condiciones de vida del trabajador. Dado el contexto en que se encuentran y el tipo de productos que elaboran, los jornaleros agrícolas podrían resultar beneficiados de este esquema.

Favorecer la inserción productiva y la valoración del trabajo de las comunidades con mayores niveles de marginación, especialmente indígenas.

Las grandes cadenas de distribución privadas, tales como supermercados y grandes almacenes, podrían disponer de un porcentaje de su espacio comercial (p.e. 5%) para la venta directa de los productos campesinos e indígenas, por parte de sus productores. En caso de que participen intermediarios, se deberá garantizar que al menos 50% del precio de venta final sea remitido a los productores directos. A nivel internacional, se podrían sustituir algunos gastos del servicio exterior mexicano, en términos de bienes inmuebles y gastos diplomáticos, por el establecimiento de servicios de comercialización internacional y puntos de venta directos de artesanías. Igualmente, podrían fortalecerse las redes de intercambio de bienes y servicios en el interior de las comunidades, a fin de crear focos dinámicos de integración productiva local.

*¿Y los salarios?*

La demanda de resarcir inmediatamente la pérdida acumulada de los salarios es justa, pero puede resultar contraproducente. El que en México sólo una



cuarta parte del ingreso nacional sea salarial, mientras que en los países ricos llega a ser 80%, no significa que aquí el remanente refleje ganancias empresariales. El ingreso nacional (remuneración de asalariados más excedente bruto de explotación), es tan bajo no sólo por los deteriorados salarios, sino porque en él se contabilizan los ingresos de los ejidatarios, productores comunales, cooperativistas, trabajadores por cuenta propia, microempresarios, etcétera. Si la mitad de la población ocupada vive de ingresos no salariales, no se puede pedir que el excedente bruto de explotación se reduzca a 20%.

Si bien en muchas grandes empresas los salarios no representan más que una pequeña parte de sus costos de producción, lo que significa grandes ganancias con respecto a los salarios, en la mayoría de las micro, pequeñas y medianas empresas, así como en el gobierno, donde labora en conjunto la mayor parte de los trabajadores, los salarios representan una proporción muy importante de sus costos. Si muchas micro, pequeñas y medianas empresas se encuentran en grandes dificultades frente a las crisis y a la competencia internacional, ¿qué les ocurriría si sus salarios aumentaran al doble o al triple?...<sup>10</sup>. Si queremos un aumento realmente significativo y justo para un millón y medio de maestros que trabajan en el sector público, ¿de dónde va salir el dinero?... ¿de contratación de deuda, de inflación o de más impuestos? El pedir que el gobierno deje de gastar en otras áreas como el rescate bancario, el ejército o los ingresos, viáticos y pasajes de altos funcionarios implicaría discutir el conjunto de la organización del presupuesto público. Es lógico pedir que tales gastos se orienten hacia el aumento salarial, pero en ese caso, ¿por qué no a los ejidatarios, a los programas de salud, a la lucha contra la extrema pobreza, hacia la protección ecológica, hacia la vivienda popular, etcétera? En suma, la respuesta del financiamiento para los aumentos salariales no es fácil ni es sólo cuestión de justicia, sino de evaluar las condiciones reales en las que nos encontramos y de una discusión amplia sobre los criterios presupuestales, especialmente públicos.

Un aumento salarial basado en el incremento de la productividad de la propia empresa podría implicar un mayor desplazamiento de los trabajadores calificados hacia las grandes empresas y una aún mayor vulnerabilidad de las micro, pequeñas y medianas. Por otra parte, la forma misma de medir la productividad para el conjunto de la economía representa un problema: por ejemplo, desde el derrumbe de las Torres Gemelas hasta la guerra de los EU contra Irak el precio del barril de petróleo prácticamente se ha triplicado, ¿eso significa que la productividad por trabajador de Pemex ha subido en esa misma proporción? Obviamente no.

<sup>10</sup> Baste como referencia el indicar que según la Encuesta Nacional de Empleo de 1998 (última disponible), el 4% de los patrones tenía ingresos mensuales inferiores al SM; 17.8% entre uno

Por el contrario, si medimos la productividad en volumen y no en precio, difícilmente podremos comparar la productividad de bienes y servicios cualitativamente diferentes: ¿cómo comparar la evolución de la productividad de un diputado con la de una trabajadora de la industria maquiladora?

Por ello es menester plantear una alternativa de política salarial que permita resarcir el poder de compra de los asalariados, no inhibir la generación de empleo y enfrentar el control oligopólico de la economía. Esta política salarial tomaría como eje de decisión la transferencia de recursos de los sectores más a los menos económicamente poderosos. Esta solución implicaría rechazos políticos, pero toda alternativa implica afectar intereses, pues de lo contrario ya se hubiera tomado.

Cuatro criterios podrían definir la política salarial: i) la inflación; ii) la productividad, considerada como PIB por trabajador en una rama, región o tamaño de establecimiento específico, iii) la productividad propia de la empresa y iv) la definición de un criterio institucional para la recuperación salarial gradual, constante y estable.

En cuanto al primer factor, la idea sería ponderar a un mismo nivel tanto la inflación constatada como la prevista. Si los salarios se fijasen sólo con base en la inflación pasada (como antes de 1982), sería más difícil evitar que la inflación disminuyera. Si se fijan con base en la inflación esperada, generalmente se castiga a los salarios para bajar la inflación reduciendo la demanda, lo que favorece la concentración del ingreso. Si se ponderan igualmente ambas inflaciones, lo que se pierda o gane en poder de compra en un periodo se compensará al periodo siguiente en sentido inverso. Así, este primer factor de evolución de salarios se expresaría de la siguiente manera:

$$\Delta W_t = \frac{\Delta P_{t-1} + \Delta P_t}{2}$$

$\Delta W_t$  = Incremento de salarios en el periodo t

$\Delta P_{t-1}$  = Incremento de precios en el periodo t-1

$\Delta P_t$  = Incremento de precios en el periodo t

Por ejemplo, si la inflación en el 2000 es de 8.8% y el gobierno estima en sus criterios generales de política económica una inflación para el 2001 de 7%, entonces la base del incremento salarial sería de 7.85%  $(8.8 + 7) / 2$ .

En cuanto al segundo factor, adicional al primero, podría establecerse un reparto social de utilidades entre las empresas del sector privado, a partir de

---

y dos SM; 20.4% de dos a tres SM; 21.5% de tres a cinco SM y, 21.5% de cinco a diez SM. En suma, el 85.2% de los patrones percibe ingresos inferiores a los diez SM.

una bolsa conformada por contribuciones del conjunto de ellas (con especial énfasis en el sector financiero no bancario) y repartida por el IMSS entre el conjunto de los cotizantes asalariados, perceptores de hasta "N" SM. Los recursos así obtenidos podrían ser iguales a una proporción de las utilidades generadas por el conjunto de las empresas que hayan reportado beneficios netos (por lo que se requiere de una vigilancia adecuada sobre los estados financieros de las empresas, por ejemplo, mediante la formación de un tribunal y un registro público de contabilidad empresarial). Los pagos a los trabajadores se harían cuatrimestralmente, en forma de bonos, procurando que el pago no coincida con los periodos de otros pagos significativos (aguinaldo y reparto de utilidades), a fin de evitar presiones inflacionarias.

Individualizando la distribución de los beneficios a nivel de la empresa, se podrían vincular los salarios al crecimiento del PIB por trabajador, considerando la ponderación de i) la evolución nacional, ii) la rama en cuestión, iii) la región o estado y iv) el tamaño del establecimiento. Tanto en este aspecto como en el previo, el papel de la negociación entre sindicatos y empresas sería fundamental en la forma de ponderar y estimar las variables.

$$\Delta W t = \frac{\Delta \pi N_{t-1} + \Delta \pi R_{t-1} + \Delta \pi S_{t-1} + \Delta \pi T_{t-1}}{4}$$

$\Delta \pi N_{t-1}$  = Incremento del PIB por trabajador (miembro de la PEA) a nivel nacional en el periodo t-1

$\Delta \pi R_{t-1}$  = Incremento del PIB regional o estatal por trabajador en el periodo t-1

$\Delta \pi S_{t-1}$  = Incremento del PIB sectorial o por rama por trabajador en el periodo t-1

$\Delta \pi T_{t-1}$  = Incremento del PIB del tamaño de establecimiento (micro, pequeño, mediano o grande) por trabajador en el periodo t-1

Si suponemos que en el año 2000 aumenta el producto por trabajador a nivel nacional en 3%, en Jalisco en 3.2%, en la rama industrial al 4%, y en las empresas medianas al 2.5%, entonces, para una industria mediana instalada en Tonalá, este factor implicaría un alza del salario que promedie los cuatro factores, es decir 3.18%. Los fondos para pagar esta parte provenirían de la bolsa descrita por el reparto social de utilidades.

En el tercer factor se consideraría específicamente la evolución de la productividad propia de la empresa.

$$\Delta W_t = \Delta \pi E_{t-1}$$

$\Delta \pi E_{t-1}$  = Incremento de la productividad por trabajador de la empresa específica en el periodo t-1

Si suponemos que la empresa tonalteca que nos sirve de ejemplo haya aumentado su productividad (producto por trabajador) en 2.6%, este factor se ponderaría con el anterior (3.18%), para incrementar el salario en 2.89% (más 7.85% resultante de la inflación, lo que daría 10.74%). Evidentemente, en una microempresa con menores aumentos de productividad, en regiones deprimidas y en una rama en crisis, no pagaría este aumento de productividad, sino uno correspondiente a sus circunstancias. En cambio, una gran empresa, situada en una región dinámica y produciendo exitosamente, pagaría un incremento superior.

De esta forma, conforme al segundo factor, el incremento salarial variaría por región, sector y tamaño de establecimiento, pero se generaría un efecto de compensación entre todos ellos. Cada empresa contribuiría, en función de su ubicación en cada uno de los factores mencionados, por lo que la aportación de las grandes empresas apoyaría al incremento de salarios en las pequeñas; las regiones más productivas fortalecerían el crecimiento de las menos y los sectores más dinámicos apoyarían la mejoría de los demás. Sin embargo, de acuerdo con el tercer criterio, se consideraría también el desarrollo de cada establecimiento particular.

Por último, se podría incrementar el salario en un factor "α" de compensación para los más bajos por la pérdida acumulada de poder adquisitivo. El financiamiento de este factor podría derivarse de un impuesto especial sobre la dispersión salarial.<sup>11</sup> A manera de ejemplo, se podría pensar en una contribución de X% del ingreso de los asalariados que perciban más de 100 SM mensuales, con porcentajes decrecientes hasta los perceptores de diez SM.<sup>12</sup> El monto recaudado podría distribuirse entre quienes reciban menos de tres SM, considerando una ponderación mayor para quienes tengan menos ingresos, así como para los rangos de ingreso con mayor número de trabajadores. Quienes ganen entre tres y diez SM no tendrían esta compensación ni contribuirían al impuesto.

<sup>11</sup> Los rangos y porcentajes que se exponen a continuación tienen como fin tan sólo clarificar el ejercicio metodológico y no presentar una propuesta específica sobre los montos gravables o de los beneficiarios.

<sup>12</sup> Según la Encuesta Nacional de Empleo de 1998, 428 mil 236 trabajadores asalariados perciben más de diez SM, (2.1% del total de asalariados). Por su parte, 1.4 millones reciben de cinco a diez SM, (7% de éstos trabajadores).

Por lo que respecta al SM de base que se utilizaría para referencia de los cálculos, éste podría partir de la consideración exclusiva de la media entre la tasa de inflación constatada y esperada, más el crecimiento porcentual del producto por trabajador (PIB/PEA).

En suma, la determinación de la evolución salarial se efectuaría con la suma ponderada de los factores mencionados:

$$\Delta W_t = \frac{\Delta P_{t-1} + \Delta P_t}{2} + \frac{((\Delta \pi N_{t-1} + \Delta \pi R_{t-1} + \Delta \pi S_{t-1} + \Delta \pi T_{t-1}) / 4) + \Delta \pi E_{t-1} + \alpha}{2}$$

En el ejemplo que hemos manejado, los trabajadores de la empresa tonalteca que perciban menos de tres salarios mínimos tendrían un incremento salarial superior al 10.74 derivado del ejercicio que hemos efectuado; los que percibieran de tres a diez SM sólo tendrían ese incremento, en tanto que los perceptores de mayores ingresos tendrían que pagar un impuesto compensatorio sobre parte del aumento salarial recibido.

Adicionalmente a los beneficios en favor de los trabajadores de regiones depauperadas, de los de micro y pequeñas empresas, de los sectores rezagados y de los trabajadores con menos ingresos, esta estructura permitiría impulsar la "formalización del sector informal" y la descentralización, al volverse atractiva para los trabajadores informales la regulación de sus actividades y para las regiones más abandonadas la instalación de empresas, debido a la transferencia de recursos de los sectores, regiones y empresas más poderosas.

En conclusión: la reforma a la LFT es indispensable, pero el aceptar la necesidad de la reforma no significa que ésta deba ir en un sentido de profundización en la lógica de la liberalización económica ni de destrucción de los derechos laborales. El momento histórico es muy distinto al de 1929 en que se promulgó o al de 1970 en que se reformó; pero las condiciones actuales, sobre todo sin el partido de Estado, podrían permitir otro tipo de acuerdo social y de reglas del juego, donde la flexibilización no sea unilateral del trabajo hacia el capital, sino de ida y vuelta.