

Trabajadores en aprietos

Analistas se preguntan si la reforma laboral es la vía para mejorar las condiciones de los trabajadores en México.

El mundo enfrenta un panorama de cambios en el mercado laboral y nuestro país no es la excepción. Antes la mayoría de los empleados permanecía en una empresa hasta su jubilación; hoy el trabajo estable es poco común, como lo confirma el académico de la Facultad de Economía de la UNAM, **Ciro Murayama**.

“Los indicadores actuales muestran que una persona va a pasar por 10 ocupaciones a lo largo de su vida laboral, algunas de las cuales nada tienen que ver entre sí. A pesar de este panorama, el grueso de la población gana su sustento en la jornada laboral diaria y casi todos son trabajadores subordinados, es decir, contratados por un empleador.”

El impacto de este esquema de trabajo en los ingresos es notorio. “Lo que hemos visto es que el porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) que corresponde a los salarios ha disminuido, es decir, se han alterado las condiciones de distribución del ingreso de una manera adversa a la mayoría de los trabajadores.”

Durante su presentación en la mesa redonda *Reforma laboral. Alcances y límites*, realizada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el doctor en ciencias económicas externó que la dimensión profunda del trabajo no está en quienes lanzaron la iniciativa.

“Hay una idea generalizada de que los problemas del mercado de trabajo se explican básicamente dentro del mercado de trabajo, es decir, que son problemas endógenos, y que cambiando la ley se resolverán. Yo tengo la impresión de que no es así. Somos un país en donde se han agravado los desequilibrios estructurales del mercado laboral. Me refiero a la incapacidad de la economía de generar un crecimiento que pueda producir empleo formal, y que a su vez dé lugar a la capacidad de emplear a la población que se está sumando al mercado de trabajo.”

Señaló los datos de migración que reflejan los altos niveles de expulsión de la población mexicana en edad de trabajar: cinco millones de trabajadores en una década. “Una economía sin crecimiento es incapaz de generar empleos o los crea de muy baja calidad. Por eso considero que se necesita algo más que cambios en la ley.”

DINAMARCA PUSO EN MARCHA
EL CONCEPTO DE

FLEXISEGURIDAD

QUE INTEGRA UN MERCADO DE TRABAJO FLEXIBLE, SIN RESTRICCIONES SEVERAS A LA CONTRATACIÓN Y EL DESPIDO. SIN EMBARGO, MANTIENE UN ALTO GRADO DE SEGURIDAD SOCIAL, BASADO EN APOYOS A LA FORMACIÓN CONTINUA (LO QUE PERMITE TRABAJADORES MEJOR PREPARADOS), PERMISOS POR MATERNIDAD Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO, ENTRE OTRAS. ALGUNOS PAÍSES INTENTAN RETOMARLO, A FIN DE OFRECER PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES FRENTE A LAS CONDICIONES DE LA ECONOMÍA ACTUAL.

Texto: Claudia Juárez
Diseño: Adolfo González

Escribenos a cienciaunam@unam.mx
o llámanos en el D.F. al 5622-7303



FLEXIBILIDAD LABORAL ¿GOLPE A LA SEGURIDAD SOCIAL?

La iniciativa de reforma a la ley laboral —aprobada por la mayoría de los diputados el pasado 28 de septiembre y actualmente en proceso de revisión por los senadores— busca regularizar algunas condiciones en la práctica desde hace tiempo, como la subcontratación y el pago por hora.

La doctora **María Ascensión Morales**, de la Facultad de Derecho de la UNAM, recordó que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social contempla, desde hace algunos años, el salario por unidad de tiempo. Al igual que la propuesta de reforma, dicha ley menciona que este tipo de pago no deberá ser inferior al salario mínimo. Además considera el caso de los profesores de escuelas privadas, quienes reciben un salario determinado por horas, y establece criterios para el aseguramiento de estos educadores.

En relación con la subcontratación, también llamada *outsourcing*, mediante la cual las empresas recurren a un tercero para la contratación de personal, la experta en seguridad social advirtió que en América Latina se lleva a cabo desde hace unos 15 años.

“En México, esta figura se agregó en 2009 a la Ley del IMSS. Algunos comentan que se debería de regular más en virtud de que los trabajadores no van a tener las mismas prestaciones. En efecto, una de las cuestiones de la subcontratación es que los empleados no tienen las mismas condiciones”, afirmó al formar parte del análisis académico de la reforma laboral, organizado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas.

En su opinión, la iniciativa de reforma deja insatisfacciones en temas de seguridad social, debido a que deja fuera varios aspectos que deberían ser tomados en cuenta para regular la subcontratación de una mejor manera. La subcontratación está asociada con la flexibilidad laboral que enfrenta el mundo actual. Pero los países en donde persiste el valor de los principios de la equidad social, han optado por el esquema de la *flexiseguridad*. Dicho concepto mantiene elementos de la seguridad social en el marco de la flexibilidad laboral. “Para eso deben existir las leyes, concluyó el doctor **Ciro Murayama**, para que si hay una baja de salarios, podamos dotar a la población de bienes públicos como un transporte de calidad, educación, salud y posibilidades de jubilación sin pasar por el trabajo formal. Creo que quienes impulsan la reforma laboral pusieron el esquema en lo *flexi* y se olvidaron del componente de la seguridad.”