

Los retos del empleo en las metrópolis latinoamericanas

Christian Miguel Sánchez Jáuregui

La experiencia latinoamericana

La crisis del modelo de sustitución de importaciones, el giro hacia una nueva economía política que modifica la relación Estado-mercado (el mercado se convierte en el eje central del crecimiento económico), la incorporación abrupta a la apertura y a la competencia internacional, la presencia y/o intensificación del fenómeno estructural del empleo informal generaron durante la década de los años ochenta diversas transformaciones en la estructura productiva¹ y en los ajustes masivos de trabajadores del sector formal en diversas economías del mundo.

Con base en estos nuevos esquemas internacionales, en los países latinoamericanos el empleo pasó a ser un asunto del mercado de trabajo, pues se consideraba que el Estado con su marco institucional y con una política macroeconómica estable estaba haciendo lo propio. En este sentido, la dinámica del mercado de trabajo era de la del mercado en sí mismo, no la de una estrategia estatal de desarrollo; situación que llevó a varios desajustes tanto en la incompatibilidad del perfil entre oferta y demanda como de la incorporación.²

Durante la década de los noventa, en América Latina salvo el caso mexicano se desarrolló una postura internacional en torno a la necesidad de contar con unos mínimos jurídicos laborales, en particular en el marco de la globalización y de la expansión del comercio internacional, lo cual motivó una serie de reformas laborales, más o menos profunda en su normativa del trabajo. Ésta se justificó por la necesidad de generar empleos o por la importancia de eliminar las rigideces existentes en la legislación y en las instituciones de trabajo, las cuales parecían impedir a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes.

Estos argumentos, años después, fueron cuestionados al considerar que las reformas implementadas en la región se hicieron primordialmente en términos del deterioro de las condiciones laborales y de la calidad del empleo. El supuesto que estuvo detrás fue el carácter flexibilizador de las reformas, el cual respondió más a temas relativos a la flexibilización de las relaciones individuales que a las relaciones laborales colectivas.³ Se tomó en consideración que dichas reformas no cumplieron con las expectativas de generación de puestos de trabajo; de manera reciente han sido frenadas.

Derivado de lo anterior, y aunado a la necesidad de re-adiestrar a los trabajadores desplazados de la economía formal debido a ocupaciones desusadas, en América Latina las políticas de mercado de trabajo (PMT) surgen y posteriormente se convierten en un importante instrumento de política para combatir el desempleo y mitigar sus efectos.

¹ Los ajustes en las estructuras productivas se reflejaron en el cierre de empresas, la aparición de despidos masivos y el surgimiento de necesidades de recursos humanos con nuevos perfiles, para los cuales los sistemas de formación no estaban preparados.

² La lentitud del mercado en el acomodo entre la oferta y demanda de trabajo se presentó, puesto que el mercado es rápido en el consumo, pero lento en la compra de los factores productivos.

³ Basado en los indicadores de flexibilidad que utiliza la OIT para conocer la flexibilidad de las reformas laborales de los diversos Estados. Específicamente en América Latina los temas más flexibilizados han sido los relacionados con las modalidades de contrato, las causas de despido, la indemnización en caso de terminación de la relación de trabajo y, en menor medida, con la flexibilidad salarial y horaria. Para una amplia descripción al respecto véase Organización Internacional del Trabajo (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado* (Primera ed.). Lima, Perú: (M. L. Ruiz, Ed.). Organización Internacional del Trabajo.

Si bien durante los años setenta ya existían algunas experiencias, sus enfoques diferían sustancialmente de aquéllas que se aplican hoy día, pues durante esta última década se ha tenido como principal objetivo garantizar la empleabilidad.

Para Samaniego (2002a) en la actualidad las políticas de mercado de trabajo en América Latina se encuentran en un proceso de innovación, tanto en contenidos como en su marco institucional encargado de aplicarlas. Uno de sus retos es responder a las necesidades que plantea el sector informal, y otro es crear o revisar los esquemas de protección del ingreso por desempleo, pues en la gran mayoría de los países existe un vacío en esta materia, o bien se cubre a una parte muy limitada de la población trabajadora.

A continuación se describen las formas cómo las principales economías de la región enfrentaron los retos del empleo, más específicamente a través de la implementación de políticas de mercado de trabajo. Sin embargo, poco se sabe de su calidad y pertinencia. En palabras de Weller (2002) no se han desarrollado adecuadamente los instrumentos de evaluación correspondientes, como se ha hecho para otras regiones del mundo.

Políticas de mercado de trabajo en Argentina

A finales de la década de los setenta en Argentina comenzó a dejarse atrás un modelo implementado desde la época de la posguerra, el cual se basó en la industrialización sustitutiva, la política de masas y el desarrollo industrial. Si bien en años anteriores ya se venía presentando una escasa generación de empleo productivo, a mediados de los setenta se manejó la economía de tipo keynesiano, la cual dio señales claras de agotamiento al presentar un estancamiento de la producción, además de la contracción del empleo formal.

Durante la década de los años ochenta, también conocida como la “Década Perdida”, la economía Argentina fue de manera extrema afectada por las crisis financieras internacionales, al igual que muchos otros países emergentes.⁴ Al final de esa misma década se produjo la profundización de la crisis del Estado, que hizo eclosión con la hiperinflación.

Dentro de este contexto se requirió de impulsar políticas de ajuste junto a la necesidad de lograr una nueva inserción a nivel internacional. A fines de 1989 se asumió en Argentina un nuevo gobierno, y tras varios intentos con diversos programas económicos de estabilización y ajuste, como lo fue el “Plan de Convertibilidad”, se profundizó en un proceso de reformas estructurales caracterizadas por privatizaciones, desregulación de los mercados, liberalización comercial y flexibilización laboral, con ello se transformaron las instituciones, lo cual, finalmente impactó en el mercado de trabajo.

El gobierno nacional en aras de hacerle frente al aumento del desempleo y al subempleo⁵ creó, por una parte, el seguro de desempleo de débil cobertura⁶ y por la otra impulsó una serie específica de políticas de

⁴ A este periodo se le conoce como la “Crisis de la Deuda”. Esta se desencadenó como consecuencia de la recesión mundial de los años 81 y 83. A través del encarecimiento del crédito y de la apreciación del dólar fue perjudicando a los países emergentes, generándoles una menor demanda de los productos que estos países exportan y, por ende, una caída en el precio de los bienes comercializados. A su vez, los problemas que en América Latina afloraron cuando México anunció la imposibilidad de hacer frente al pago de los compromisos de la deuda en el año 82, se trasladó vía “efecto contagio” a los países en desarrollo, los cuales se vieron privados de los capitales necesarios para que sus economías pudieran crecer.

⁵ Entre 1980 y 1990 el crecimiento del empleo productivo fue nulo: 62.5% del incremento de la PEA fue absorbido por la subocupación y el resto corresponde a desocupación. Como resultado de este proceso, hacia 1990 alrededor del 30% de personas (cerca de 3.1 millones) se encontraba subocupada.

⁶ El caso de la ley 24013, el tiempo de la prestación está relacionado con el período de cotización, pero su duración no puede exceder el de 12 meses. La ley también establece que el monto de la prestación se debe calcular como un porcentaje de remuneración

empleo de orden activo que permitiera: actualizar calificaciones, solucionar desajustes en el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, superar fallas de información, inducir la baja de las tasas de desempleo, moderar las fases recesivas del ciclo con planes de empleo transitorio, fomentar la inserción de grupos objetivos particularmente vulnerables y apuntalar la generación de empleo en las medianas y pequeñas empresas.

Es imperante resaltar que las políticas activas, bajo la línea de formación, fueron concebidas como mecanismos de contención social. Por esta razón se impulsaron programas universales de alcance nacional y reglamentación uniforme, gestionados desde unidades ejecutoras centrales y de desconcentración operativa en las delegaciones provinciales. Con el propósito de bajar el gasto público se impulsó una extendida estrategia de tercerización de la oferta. En este sentido, la supervisión del Estado nacional en los servicios de capacitación fue provista por oferentes heterogéneos como sindicatos, entidades patronales, empresas comerciales de capacitación, personas físicas, fundaciones y ONGs.

Para comienzos del siglo XXI la crisis desencadenada a fines del año 2001 se tradujo en un agravamiento sin precedentes de la situación de empleo, donde según información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con base en la Encuesta Permanente de Hogares, la tasa de desempleo había alcanzado 21.5%.⁷ Este escenario indujo al gobierno de aquel entonces a impulsar programas más bien de tipo pasivo. Las políticas se destinaron a mejorar la cobertura y la profundidad de la política social y asistencial pre-existente; nació el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD).

Este plan contemplaba principalmente la suplementación de ingresos por medio del apoyo económico mensual para cada beneficiario. Entre otras acciones, divisaba incorporar a los beneficiarios a la educación formal e incluirlos en actividades de capacitación que facilitarían su inserción laboral, tanto en proyectos productivos como de servicios comunitarios de impacto ponderable en materia ocupacional.

Para Goldin (2008) el Plan Jefes de Hogar Desocupados produjo también un cierto efecto de desaliento en el campo del trabajo, dado que en algunos casos el beneficiario prefirió no trabajar y continuar percibiendo la compensación prevista, u optó por trabajar en el sector informal, ya que la falta de registro laboral le preservaba de la inmediata exclusión del programa.

Por el entendimiento de que el PJJHD no resultaba ya adecuado en ese nuevo contexto, a finales de 2004 se inició el traspaso de los beneficiarios de aquel programa hacia otros más adecuados a las condiciones de empleabilidad y vulnerabilidad de aquéllos.

En ese sentido, se trasladaba a los beneficiados con posibilidades de empleo en la órbita de los diversos programas activos que formaban parte del llamado Plan Integral de Empleo.

mensual en los seis meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo. Sin embargo, no todos los desocupados tienen acceso a los beneficios del Seguro de Desempleo. En primer lugar, hay trabajadores excluidos por la misma ley de los beneficios del Seguro de Desempleo: el servicio doméstico, los trabajadores rurales y aquéllos que han dejado de prestar servicios en la administración pública nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa. En segundo lugar, para acceder al seguro es necesario haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo durante período mínimo de 12 meses durante los últimos 3 años anteriores al cese del contrato legal del desempleo. Esa inexcusable obligación contributiva hace evidente que los trabajadores no registrados que llegan a ser más del 40% de la población asalariada, carezcan de cobertura de este seguro.

⁷ La crisis de diciembre de 2001 en Argentina fue una crisis financiera y política generada por la restricción a la extracción de dinero en efectivo de plazos fijos, cuentas corrientes y cajas de ahorro denominada "Corralito".

Más y Mejor Trabajo, el cual se convirtió en una herramienta creada para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad y así mejorar su empleabilidad. Mientras tanto, aquellos otros beneficiarios carecientes de condiciones de empleabilidad se derivaban hacia programas de atención de grupos vulnerables como lo fue el Programa Familias para la inclusión social.⁸ El resultado positivo, años más tarde, fue evidente. Según INDEC para el segundo trimestre de 2017 se presenta una tasa de desocupación abierta de 9.2%.

Políticas de mercado de trabajo en Brasil

Brasil tenía problemas vinculados al empleo, como la mayoría de los países de América Latina, a partir de la década de los años treinta y hasta fines de los setenta. Esta nación como en gran parte del mundo siguió un modelo de desarrollo de tipo keynesiano, por lo cual las políticas específicas dirigidas al mercado de trabajo por más de cuatro décadas fueron en la práctica casi inexistentes.

Sin embargo, para inicio de los años ochenta en Brasil bajo los signos de agotamiento de su modelo de desarrollo,⁹ aumentó constante el porcentaje de su población económicamente activa (PEA), la cual estaba sin empleo, y las esperanzas de incrementar la oferta de nuevos puestos de trabajo¹⁰ dio inicio a una serie de políticas de "reforma estructural" que llevó por una parte a una profunda alteración del modelo económico brasileño en términos de mayor peso de apertura, y en consecuencia a una ruptura en la forma o estrategia de enfrentar el desempleo.

En relación con la nueva estrategia de enfrentar el desempleo, ésta partió de una serie de argumentos que identificaba el problema del desempleo principalmente en dos razones: la primera estuvo vinculada a la supuesta incompatibilidad entre el perfil de oferta y la demanda de mano de obra; la segunda partió de la supuesta lentitud del mercado en el ajuste entre oferta y demanda de trabajo.

De esta manera, a principios de los años noventa se proporcionaron las condiciones para que las políticas de mercado de trabajo llegaran a convertirse en el eje de la estrategia pública de empleabilidad, cuyas características esenciales fueron:

a) Políticas de orden pasivo: seguro de desempleo de cobertura relativamente extensa, sólo excluye al trabajador del servicio doméstico, por cuenta propia, empleados públicos y los beneficiarios del régimen de previsión social. Su objetivo principal ha sido otorgar asistencia financiera al trabajador desempleado, auxiliarlo en la búsqueda de un nuevo empleo. Un auxilio que debería centrarse en la formación profesional e intermediación. Su real consolidación fue a partir de la creación del Fondo de Amparo al Trabajador (FAT), el cual estableció un flujo de recursos propio para su financiamiento del sistema de políticas de mercado de trabajo. Si bien el Ministerio del Trabajo ejerce la supervisión general, el Consejo Asesor del Fondo de Amparo al Trabajador administra el programa.¹¹

⁸ El Programa Familias para la inclusión social fue un componente asistencial del sistema de salida del PJJHD; se puso en marcha a finales de 2004, principalmente para captar a beneficiarios del PJJHD quienes optaron por el traspaso, luego de haber sido evaluados como carentes de condiciones de empleabilidad.

⁹ Según fuentes del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), en 1981 el PIB cae 4.3%, crece levemente en 1982 (0.8%) y vuelve a caer en el año siguiente (-2.9%).

¹⁰ Según informaciones de la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios (PNAD), el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) desocupada subió de aproximadamente 6% a mediados de los años noventa a un poco más de 9% al final de esa década.

¹¹ En 1994 fue promulgada la ley que estableció el programa de seguro de desempleo. Durante el 2008, 6.7 millones de trabajadores recibieron beneficios. A pesar de ser un programa con cobertura relativamente extensa, solamente 35% de la población económicamente activa en el país es asalariada con registro (lo que se conoce como carteira de trabalho assinada), y de ese número solamente 2/3 cumplen con los requisitos mínimos de elegibilidad (por lo menos seis meses de contribuciones durante los últimos tres años). El pago del beneficio varía entre 3 a 5 meses, dependiendo del tiempo de servicio del trabajador o trabajadora. En marzo de 2009, el gobierno anunció la extensión del pago del beneficio por dos meses adicionales para trabajadores de sectores altamente afectados por la crisis (minería, siderurgia) que perdieron su trabajo a partir de noviembre de 2008. Aproximadamente, 216,500 trabajadores se beneficiarán de esta medida, a un costo equivalente a 0.013% del PIB.

b) Políticas de orden activo bajo líneas de actuación consistentes en formación profesional, intermediación y ayuda a las micros y pequeñas empresas.

Es importante resaltar que dicho sistema de políticas desde su origen fue influenciado por el actual paradigma que orienta a la modernización de las políticas sociales en general, es decir, por la tendencia internacional del nuevo tipo de intervención pública en el mercado de trabajo, cuya caracterización principalmente fue la creación de un sistema de financiamiento permanente, la cooperación con la sociedad civil que tuvo como ejemplo emblemático el CODEFAT,¹² la no monopolización en la implementación de estas políticas y la descentralización.

Finalmente, es imperante destacar que una característica propia que ha diferenciado a Brasil de los demás países latinoamericanos es la manera de enfrentar el desempleo, y se debe a la implementación de políticas de mercado de trabajo bajo una articulación de los diversos componentes de dichas políticas, es decir, sobre una interacción entre las políticas destinadas a reducir el desempleo por medio de la compensación financiera al trabajador desempleado (políticas pasivas) y las políticas destinadas a generar o mantener puestos de trabajo (políticas activas).

Reformas a la Ley Federal del Trabajo en México

Desde 1970 no se había modificado la Ley Federal del Trabajo (LFT). Pasaron 40 años sin que nadie tocara esta ley. Sin embargo, cambiar la ley laboral de México fue una vieja aspiración de partidos de derecha y grupos empresariales, encabezados por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE). Los intentos por flexibilizar el mercado laboral durante décadas no prosperaron, esencialmente por la oposición de los grandes sindicatos corporativos y la falta de apoyo de partidos políticos de oposición. Incluso en 1994 hubo una propuesta de reforma presentada por el entonces presidente del país, Ernesto Zedillo Ponce de León, quien trató de elaborar una reforma que con el paso de los años se asemeja a la aprobada en noviembre del año 2012.¹³

En esa ocasión las condiciones fueron distintas, aprovechando la coyuntura política del momento, el Presidente de la República saliente Felipe Calderón Hinojosa impulsó una iniciativa de reforma a la LFT, la cual fue justificada principalmente por la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, así como por la necesidad de generación de empleos.¹⁴

Para Rosalinda Vélez, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, "la Reforma Laboral constituiría un parteaguas que generará miles de nuevos empleos, disminuiría la tasa de desempleo y dará certidumbre a quienes trabajen a través del *Outsourcing*" (Economista, 2012). La aprobación de la reforma a la ley no fue sencilla (el debate se prolongó hasta 71 días, y el texto aprobado difiere de la iniciativa original que envió Felipe Calderón Hinojosa), pero finalmente se concertaron los cambios necesarios para eliminar las rigideces existentes y flexibilizar las relaciones individuales de los trabajadores.

¹² El principal ejemplo de cooperación con los actores sociales se ubica en el CODEFAT, (Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador), el cual se encuentra integrado por representantes del Estado, trabajadores y empresarios. El CODEFAT es la máxima instancia para establecer las directrices y asignar los recursos del FAT. Es decir, este Consejo es el que determina las principales directrices en materia de política de mercado de trabajo a nivel nacional.

¹³ El pasado 30 de noviembre de 2012, Felipe Calderón Hinojosa, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Así, las reformas a esta Ley Federal entraron en vigor al día siguiente al de su publicación.

¹⁴ En el transcurso del cambio de gobierno del Poder Ejecutivo Federal, Felipe Calderón Hinojosa como Presidente de la República saliente, y su partido político el Partido Acción Nacional (PAN), acordaron con el Presidente de la República entrante Enrique Peña Nieto, y su partido político el Partido Revolucionario Institucional (PRI) reformar la Ley Laboral antes de que éste último entrara en funciones, es decir, antes del 01 de diciembre de 2012.

Se destaca que no obstante la serie de modificaciones realizadas a la ley laboral, en todo momento el espíritu del ejecutivo federal siempre fue la creación de los instrumentos legales que permitieran flexibilizar el mercado laboral mexicano.

Así, se conformaría un nuevo modelo de mercado de trabajo que ayudaría principalmente a la creación de empleos. Los instrumentos legales utilizados para la flexibilización del uso de la fuerza del trabajo fueron la adopción de diferentes esquemas de contratación y causas de despido.

La actual Ley Federal del Trabajo sufrió poco más de 30 reformas, adiciones y derogaciones. A continuación se presentan las que se consideran como básicas:

- Reconocimiento y prohibición de las condiciones laborales que impliquen exclusión y hostigamiento en el trabajo por motivo de origen étnico o nacional, de género, edad, condición de salud, religión, preferencias sexuales y condiciones migratorias.
- Prohibición expresa del trabajo a menores de 14 años.
- Impulso de medidas protectoras a favor de los trabajadores del campo y los domésticos.
- Incremento de la indemnización de muerte por accidente de trabajo.
- Inserción de la figura del teletrabajo.
- Adición de medidas innovadoras en relación con la organización sindical.
- Limitación de salarios vencidos por despido injustificado.
- Licencia por paternidad con goce de sueldo.
- Regulación del esquema de subcontratación, mejor conocido como *Outsourcing* y establecimiento de límites a la responsabilidad solidaria que tienen los contratantes de este esquema de contratación.
- Adopción de nuevos esquemas **de contratación como: periodo de prueba capacitación, y por hora.**

Para efectos del presente trabajo de investigación es fundamental identificar los cambios que se realizaron en la Ley Federal del Trabajo en materia de flexibilidad laboral.

A través del siguiente cuadro se desglosan esas modificaciones:

Cuadro 01. Modificaciones en la LFT en materia de flexibilidad laboral en México

Tema	Ley anterior	Nueva ley
Artículo 13-15D. Subcontratación	No se contemplaba la subcontratación en la ley anterior.	Se regula y limita la subcontratación por <i>Outsourcing</i> , y los patrones serán responsables de las prestaciones de sus trabajadores.
Artículo 39A. Contratación periodo de prueba	Adición al artículo 39 referente a la "duración de las relaciones de trabajo".	La nueva adición establece que en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

		Además, se señala que de no acreditar la competencia del trabajador se dará por terminada la relación de trabajo, sin ningún tipo de responsabilidad social o laboral del patrón, sólo se le pagará al trabajador las prestaciones devengadas por el periodo de prueba.
Artículo 39-B. Contratos de capacitación inicial	Adición al artículo 39 referente a la de "duración de las relaciones de trabajo".	La nueva adición fija una cuota de 3 meses para que el trabajador, de reciente ingreso, adquiera los conocimientos o habilidades para desempeñar su actividad. De no ser contratado, no hay responsabilidad legal del patrón para indemnizarlo.
Artículo 83. Pago por hora	Art. 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.	Se permiten los contratos por hora sin excederse de la jornada máxima legal. El trabajador tendrá prestaciones legales y el pago nunca podrá ser menor a un salario mínimo mensual.

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, y con la intención de ayudar en la realización de un análisis comparado entre los sistemas laborales de Argentina, Brasil, Chile y México, en el Cuadro 02 se presenta un esquema de exposición, el cual desglosa los modelos laborales de los países en referencia. Se describen los problemas, objetivos e instrumentos que utilizaron, así como los actores que participaron.

Cuadro 02. Componentes destacados de los Modelos Laborales de América Latina

País	Problemas	Objetivos	Instrumentos	Actores
Argentina	<p>Incompatibilidad entre el perfil de oferta y demanda de mano de obra.</p> <p>Lentitud del mercado en el ajuste entre la oferta y demanda de trabajo.</p> <p>Deterioro constante del ritmo de generación de empleos.</p> <p>Incremento del porcentaje de PEA al mercado informal.</p>	<p>Incrementar la productividad de las empresas, competitividad del país, y generación de empleos.</p> <p>Reducir el desempleo e incremento del sector informal de la economía por medio de la creación de PMT de tipo pasivo, que compense financieramente a ciertos grupos de trabajadores desempleados y PMT de orden activo que generen y mantengan puestos de trabajo.</p>	<p>Flexibilización de las relaciones individuales de los trabajadores.</p> <p>Seguro de desempleo cobertura limitada.</p> <p>Conformación de un sistema de PMT de orden activo bajo un diseño de tipo descentralizado, enfocándose sobre las siguiente líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional. • Intermediación. • Líneas de crédito a micro y pequeñas empresas. 	<p>Gobierno Federal, a través de su Poder Ejecutivo y Legislativo.</p> <p>El Estado en sus tres niveles de gobierno, junto con sindicatos, entidades patronales, empresas comerciales de capacitación, personas físicas, fundaciones y ONGs participantes en la operación de PMT orientadas a la Formación profesional e Intermediación.</p>

<p>Brasil</p>	<p>Incompatibilidad entre el perfil de oferta y demanda de mano de obra.</p> <p>Lentitud del mercado en el ajuste entre la oferta y demanda de trabajo.</p> <p>Deterioro constante del ritmo de generación de empleos.</p> <p>Incremento del porcentaje de PEA al mercado informal.</p>	<p>Incrementar la productividad de las empresas, competitividad del país, y generación de empleos</p> <p>Reducir el desempleo e incremento del sector informal de la economía por medio de la articulación de PMT de tipo pasivo, el cual compense financieramente al trabajador desempleado y PMT de orden activo que generen y mantengan puestos de trabajo.</p>	<p>Flexibilización de las relaciones individuales de los trabajadores.</p> <p>Seguro de desempleo con cobertura relativamente extensa.</p> <p>Conformación de un sistema moderno de PMT de orden activo bajo un diseño de tipo descentralizado y con las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional. • Intermediación. • Líneas de crédito a micro y pequeñas empresas. 	<p>Gobierno Federal, a través de su Poder Ejecutivo y Legislativo.</p> <p>Representantes del Estado, trabajadores y empresarios del Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador que determinen las principales directrices en materia de política de mercado de trabajo a nivel nacional.</p> <p>El Estado en sus tres niveles de gobierno, las universidades, la red de enseñanza técnica, escuelas de sindicatos de trabajadores, empresarios y ONGs participan en la operación de las PMT principalmente orientadas a la Formación profesional e Intermediación.</p>
<p>México</p>	<p>Incompatibilidad entre el perfil de oferta y demanda de mano de obra.</p> <p>Lentitud del mercado en el ajuste entre la oferta y demanda de trabajo.</p> <p>Deterioro constante del ritmo de generación de empleos.</p> <p>Incremento del porcentaje de PEA al mercado informal.</p>	<p>Incrementar la productividad de las empresas, competitividad del país, y generación de empleos</p> <p>Reducir el desempleo e incremento del sector informal de la economía por medio de PMT de orden activo que generen y mantengan puestos de trabajo.</p>	<p>Flexibilización de las relaciones individuales de los trabajadores.</p> <p>Seguro de desempleo cobertura limitada.</p> <p>Impulsar PMT de orden activo bajo un diseño centralizado sobre las siguientes líneas de actuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional. • Intermediación. • Creación directa o indirecta de empleos. • Líneas de crédito a micro y pequeñas empresas. 	<p>Gobierno Federal, a través de su Poder Ejecutivo y Legislativo.</p> <p>El gobierno federal determina las principales directrices en materia de política de mercado de trabajo a nivel nacional.</p> <p>El gobierno federal, junto con la iniciativa privada, participan en la operación de PMT orientadas a la Intermediación.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

Reflexión final

El mercado de trabajo en el mundo ha sido influenciado en general por los cambios caracterizados por el funcionamiento del nuevo modelo de desarrollo, dentro del cual encontramos como una de sus principales características un elevado y creciente uso de la flexibilidad laboral. La experiencia internacional ilustra que los resultados en su implementación en los diversos mercados laborales del mundo ha sido contrastante. Sin duda, esta situación que se deriva de la capacidad de cada gobierno nacional para su adopción.

En este sentido, se puede ubicar que las reformas flexibilizadoras de países de América Latina como en otras regiones del mundo las reformas flexibilizadoras de tipo externo características por su limitada protección social, y baja inversión en políticas activas, trajo consigo precarización laboral, masificación del subempleo y como resultado un crecimiento constante del sector informal.

Empero este escenario, la flexibilidad laboral a nivel internacional continúa siendo una tendencia progresiva y en ascenso, llegando a convertirse en un instrumento consentido por gobiernos y apoyado por empresarios. Derivado de ello, los gobiernos nacionales se encuentran ante la necesidad de adaptar esta nueva forma de organizar el trabajo a las condiciones particulares de cada Estado-nación.

En el caso mexicano, las reformas últimamente aprobadas a la Ley Federal del Trabajo plantean un escenario poco alentador, dado que sus objetivos parecen re-editar las experiencias flexibilizadoras del modelo latinoamericano. Las medidas flexibilizadoras recién adecuadas no cuentan con los instrumentos suficientes y necesarios para contribuir en la generación de nuevos puestos de trabajo en el país. Más bien, la nueva ley se encuentra diseñada para fomentar la contratación de trabajadores que se encuentran principalmente laborando dentro del mercado informal, pero incluso se tienen dudas al respecto.

La iniciativa de reforma enviada en un primer momento por el ejecutivo federal y el texto final aprobado por el legislativo se caracterizaron, en todo momento, por la ausencia de temas fundamentales para el funcionamiento del nuevo esquema de contrataciones, tales como: seguro de desempleo, precariedad salarial y la eficacia de las políticas activas del mercado laboral.

Sin conceder que bajo esta nueva ley federal se fomenta la contratación a más personas, dado que por una parte es atractivo para el trabajador contar con un mayor acceso a prestaciones de ley y por otra para el empleador es más fácil y barato el despido. Creemos que en esta ley también cabe la posibilidad de aumentar los despidos, pues el nuevo esquema de contratación abre la puerta a que empresas se enrolen en el modelo "pongo a prueba-no me gusta y despido-pongo a prueba". Además, está el riesgo que los trabajadores que se emplean bajo el esquema de contratación por horas el salario no satisfagan sus necesidades básicas, y que sólo le reste como última opción reincorporarse a la economía informal.

Bibliografía

Goldin, A. (2008). Normas laborales y mercados de trabajo argentino: seguridad y flexibilidad. *En Serie Macroeconomía del desarrollo (74)*, 83. Santiago, Chile: Naciones Unidas.

------(2008a). Seguridad social y política de mercado de trabajo en Argentina: una aproximación desde el esquema de la flexiseguridad. *En Serie Macroeconomía del desarrollo (75)*, 65. Santiago, Chile: Naciones Unidas.

Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística. (s.f.). *Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios*. Consultado 22 Mayo 2018, en: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2004/default.shtm>

Ramos, C. A. (2003). *Las políticas de empleo en Brasil*. Consultado 12 Febrero 2018, en: <http://www.observatorio.net/pdfRoot/estudios/brasil.pdf>

- (2002). Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en Brasil. *En Serie Macroeconomía del Desarrollo* (16), 66. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Samaniego, N. (2002). Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación. *En Serie Macroeconomía del Desarrollo* (18), 58. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- (2002a). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en America Latina. *En Serie Macroeconomía para el desarrollo* (19), 83. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Weller, J. (2004). *En búsqueda de efectividad, eficiencia y equidad. Las políticas del mercado de trabajo y los instrumentos de su evaluación*. Santiago, Chile: LOM Ediciones; CEPAL, Santiago.
- (2002). Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. *En Serie Macroeconomía del Desarrollo* 19 (19), 86. Santiago, Chile: Naciones Unidas