

Cátedra Konrad Adenauer
Luis Ignacio Román Morales
ITESO
Julio 2011

LA DISPUTA POR LAS NORMAS DEL TRABAJO BAJO UN CONTEXTO DE DESESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO

Estructura

- 1. EL VIEJO DEBATE SOBRE LA NUEVA LEY.**
- 2. EL SENTIDO DE LAS PROPUESTAS DE
NUEVA NORMATIVIDAD LABORAL.**

I. El viejo debate sobre la nueva Ley

Contexto de elaboración (1929-1970)	Contexto actual
Paradigma de producción fordista	Modelos flexibles
Preeminencia de modelos keynesianos y desarrollistas	Ajustes estructurales y liberalización de mercados.
Crecimiento centrado en mercado interno	Economía centrada en mercado internacional.
Corporativismo	¿?

Inconsistencia entre norma y política

Crisis de la deuda (1982)



Liberalización y desregulación de los mercados



Mantenimiento regulación laboral con liberalización de facto.... ¿Por qué no se ha liberalizado?

Cambiarío
Bursátil
Tierra
Inversión (capital)
Comercial

La persistencia corporativa

- “El corporatismo puede ser definido como un sistema de representación de intereses, en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsoria, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos” (Schmitter)

Necesidad para la liberalización

- Permite “definir un sistema de representación de intereses ‘compatible’ con diversos tipos de régimen, con diferentes sistemas partidistas, variedades de ideologías de dominación, niveles de movilización política, diversos alcances de política pública etc (Schmitter, idem). En otros términos, el corporatismo es un instrumento particularmente útil para el uso concentrado del poder.
- Difícilmente hubiese podido generarse un proceso de liberalización económica tan extremo como el que ha operado en México, con tal desestructuración de las relaciones laborales, sin el acuerdo político (implícito o explícito) entre las dirigencias de las principales cúpulas sindicales y los poderes políticos y empresariales

¿Cómo modificar la LFT?

- La Ley Federal del Trabajo sigue siendo útil en la regulación económica actual, pese a la obsolescencia de los principios fordistas en que está basada y de la incompatibilidad entre la visión keynesiano-desarrollista.
- Esta Ley es sustantivamente obsoleta pero los mecanismos de control que impone son políticamente necesarios para la estrategia económica.
- Ante ello, resulta lógica una postura de modificación sui generis de la dicha Ley, de tal suerte que facilite la flexibilización del mercado de trabajo, pero sin atentar contra las formas tradicionales de control.

Antecedentes: La Nueva Cultura Laboral (1995)

1. Valor ético del trabajo
2. Dignidad de la persona que lo ejecuta
3. Medio de desarrollo integral de ésta
4. Fuente de derechos y obligaciones
5. Ubicarlo preponderantemente en la empresa (espacio de confluencia de trabajadores, directivos e inversionistas, cuya solidaridad conduce a la productividad y a la competitividad)
6. La elevación de la productividad para aumentar remuneraciones y lograr paz social
7. Considerar la situación económica del país y de las empresas para elevar los ingresos de los trabajadores;
8. Reconocer la presencia de la globalización para impulsar la creatividad, responsabilidad social e imaginación, con el fin de crear la NCL que "permita alcanzar pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad"
9. Sustentar la NCL en "el diálogo, la negociación y la unidad de esfuerzos (entre empresarios y sindicatos) para "la creación y la permanencia de las empresas, la conservación y promoción del empleo, el aumento de la rentabilidad, la justa distribución de las utilidades y la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios" y;
10. Contribuir a "la justa remuneración de todos los factores productivos procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo".

Compromiso para la competitividad, el empleo y la justicia social (2004).

- Objetivo: responder a las exigencias de la competitividad, definiéndolas como las de “participación y colaboración para hacer frente a los retos de la competencia nacional e internacional”.
- Se planteaba como necesidad el armonizar los objetivos de erradicación de la miseria y mitigación de la pobreza con los de aumentos de competitividad.
- El documento también mencionaba que se requería atacar las causas estructurales de la pobreza (sin decir cuáles eran) y que una premisa para incrementar la competitividad era mejorar la equidad en la distribución del ingreso. Sin embargo, entre los diez compromisos firmados no hubo uno sólo en este último sentido.

II. LAS PROPUESTAS DE UNA NUEVA NORMATIVIDAD LABORAL.

1. ¿A quién debe regir la nueva LFT?
2. El Sentido del trabajo: ¿Mercancía o derecho y deber sociales?
3. Del *Trabajo Digno* al *Trabajo Decente*.
4. El objetivo de la reforma: la productividad y competitividad.
5. Los principales cambios.

II.1 ¿A quién debe regir la nueva LFT?

- Relaciones de trabajo asalariadas del sector privado.
 - Sólo Apto. "A" del art. 123 constitucional.
 - Sólo asalariados (Relación de trabajo definida en el Art 20 LFT).
- Sin restar a los trabajadores en educación y salud, regulados en su mayoría por el apartado B, en el resto de los sectores la LFT regularía teóricamente las relaciones de trabajo de 25.1 millones de trabajadores, es decir 56% del total de la PEA. Al restar aquellos, la cifra descende a 21.6 millones, equivalente a 48.5% de la PEA.
- Desde la clasificación por tipo de establecimiento de trabajo de la propia ENOE, para el mismo tercer trimestre del 2010 sólo 9.4 millones de trabajadores asalariados laboraban en empresas constituidas en sociedad o corporaciones (21% de la PEA); 6.3 millones estaban en instituciones (14.2% de la PEA), de los cuales 5.3 millones correspondían a instituciones públicas. Finalmente, 5,4 millones de asalariados estaban en el sector informal, en trabajo doméstico pagado y en agricultura de subsistencia. En términos operativos, ello significa que únicamente alrededor de 10.4 millones de asalariados podrían en términos efectivos ser cubiertos por la LFT (23.6% de la PEA).

Contraste con las exposiciones de motivos

- Centradas en la problemática general del empleo.
- Los datos de la exposición de motivos del PRI son difícilmente articulables con la LFT, el desempleo está en función de múltiples factores distintos a la forma de contratación (que es lo regulado por la LFT), no se definen informalidad, subempleo ni precariedad. Tampoco se vincula la iniciativa con la problemática de los trabajadores sin pago, aunque todo esto aparezca inicialmente en la exposición de motivos.
- Es posible construir razonamientos verosímiles sobre como la iniciativa puede ampliar su marco de cobertura, atrayendo a quienes se encuentran fuera de ella (subempleados, informales, trabajadores familiares, trabajadores por cuenta propia, etc.). Sin embargo, esto sólo puede interpretarse como hipótesis de trabajo que requeriría ser demostrada y no valorada como un dato que en sí mismo justifique la reforma planteada.
- También sería posible construir hipótesis antitéticas a la anterior, como lo puede ser el que la reforma flexibilice las relaciones laborales de tal modo que propicie la pérdida de estabilidad y de derechos asociados ahora al trabajo formal.

II.2 El trabajo: ¿Mercancía o derecho y deber sociales?

- Si el trabajo no es una mercancía, sino un derecho y un deber sociales, la Ley debe contribuir al cumplimiento de tal deber y derecho y, sobre todo no debe considerarlo como un producto intercambiable en el mercado.
- Sin embargo, en la exposición de motivos de la propuesta del PAN, el primer propósito es "Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos". En el caso del PRI ocurre una situación similar al plantearse "la posibilidad de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos". Si el trabajo no es un artículo de comercio (por consiguiente una mercancía), no puede plantearse como objetivo de la legislación laboral el fortalecimiento del trato al trabajo como tal, es decir, una variable sujeta a los vaivenes de un mercado (el de trabajo).

Confusión entre oferta y demanda.

- La confusión se agrava en las iniciativas cuando se hace referencia a la oferta y demanda de trabajo. Teóricamente, en las perspectivas de tradición neoclásica y keynesiana, en el mercado de trabajo el trabajador es el dueño innato de su trabajo (a menos que hubiese esclavitud) y lo **ofrece** en el mercado a cambio de una remuneración (el salario). Por su parte, el empresario **demand**a trabajo para aplicarlo en un proceso económico. Sin embargo, en las exposiciones de motivos, tanto del PAN como del PRI se señala textualmente...
- (La iniciativa) busca promover una mayor **oferta** de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.
- Evidentemente, por la secuencia de las ideas, los legisladores no pretendían hacer referencia a la oferta sino a la demanda. No sólo se contradicen en el sentido del trabajo como deber y derecho social por una parte y mercancía por la otra, sino que luego de optar de facto por la segunda perspectiva, invierten los contenidos de la oferta y la demanda.

¿Hay o no recursos escasos en el mercado?

- Al optar por una visión económica centrada en el mercado admiten que su funcionamiento es predominantemente quien asigna la distribución del producto entre recursos escasos (definición básica de economía). Dicho en otros términos, la riqueza es limitada y hay un problema distributivo que se resuelve en el mercado. Si la riqueza fuese infinita el mercado no tendría sentido. Si admitimos esto, la cuestión distributiva no puede ser simplemente borrada con una expresión de "ganar-ganar", como lo hace el PRI en su iniciativa:

"Para garantizar la paz laboral a largo plazo, conviene olvidar las concepciones que ubican a las relaciones laborales, como una sociedad de suma cero, en donde los derechos de unos son pérdidas para los otros, dado que patrones y trabajadores comparten en los mismos términos los objetivos estratégicos del desarrollo nacional (Exposición de motivos, iniciativa PRI)"

Inconsistencias

- En la iniciativa del PRI el objetivo estratégico de los empleadores ya no aparece en términos de mercado (ventas, rentabilidad, permanencia de la empresa frente a la competencia), sino de "desarrollo nacional".
- Igualmente, el objetivo de los trabajadores no aparece en términos individuales (ingreso, seguridad en el trabajo, prestaciones, respeto, solo por enunciar algunos), sino del mismo "desarrollo nacional".
- Parecería que con una frase se elimina toda la visión de racionalidad individual que subyace en la visión de mercado y ésta se sustituye por un objetivo estratégico que nunca está definido en la iniciativa.
- Efectivamente, si todos queremos exactamente lo mismo y los recursos no son escasos no puede haber conflicto alguno

Implicaciones

- La cuestión no es puramente semántica ni banal. Se mezclan y confunden conceptos, se utilizan de forma incoherente y queda un vacío interpretativo.
- La orientación de las modificaciones específicas al articulado de la LFT conduce sin embargo, a concluir en un razonamiento esencial de mercado de trabajo tradicional, que implica identificar los problemas del empleo como asuntos de oferta y demanda individuales (el oferente y el demandante de trabajo).
- Por el contrario, el considerar al trabajo como un derecho y un deber sociales hubiese implicado considerar que los niveles y las características del empleo dependen del funcionamiento del conjunto de una sociedad.
- Cabría preguntarse si el achacar el desempleo ó el mal empleo a la falta da capacitación (o de capacidad) del trabajador o, por ejemplo, a las decisiones subóptimas de un microempresario individual, que apenas sobrevive en una estructura oligopólica, son explicaciones científicas o prejuicios que atentan contra la dignidad del trabajador o del microempresario, a contrario de los principios que se plantean en la NCL.

II.3 Del Trabajo digno al Trabajo decente: El trabajo decente del PAN

- La concepción de trabajo decente es retomada en las iniciativas del PAN y PRD, aunque de manera reducida con respecto a la de OIT.
 - Respeto a la dignidad humana del trabajador; no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; acceso a la seguridad social; salario remunerador; capacitación continua para el incremento de la productividad; seguridad e higiene en el trabajo; libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; derecho de huelga, y contratación colectiva.
 - La OIT plantea diez grandes dimensiones, con indicadores verificables y difusión de derechos de cada una (IV resolución acerca de la medición del trabajo decente, de la XIII Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo de la OIT).
 - Generación de oportunidades de empleo.
 - Ingresos adecuados y trabajo productivo.
 - Horarios decentes.
 - Combinación del trabajo con la vida personal y familiar.
 - Trabajo que debe ser abolido.
 - Estabilidad y seguridad en el trabajo.
 - Igualdad de oportunidades y trato en el empleo.
 - Seguridad e higiene en el trabajo.
 - Seguridad Social
 - Diálogo social entre las representaciones de empresarios y trabajadores,
 - Contexto económico y social para el trabajo decente.

... y el Trabajo Digno del PRI

- "Aquel en que se respeta plenamente la dignidad del trabajador, que no admite discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; que promueve el acceso a la seguridad social y que regula el salario remunerador y justo, derivado del esfuerzo diario de los trabajadores".
 - Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
 - Ingresos adecuados.
 - Seguridad en el empleo.
 - Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
 - Con respeto a los derechos de los trabajadores.
 - Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
 - Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
 - Con diálogo social y tripartismo.
 - Con protección social en el empleo y en la sociedad.
 - En condiciones de libertad.
 - Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
 - Con dignidad.

... Pero "peor es nada"

- Sin embargo, el PRI presenta un doble discurso, que no sólo parece basarse en el trabajo digno, sino también en el pragmatismo del "peor es nada".
 - "Esta propuesta plantea la posibilidad de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluyendo nuevas modalidades de contratación individual que permitirán a los jóvenes y mujeres que año con año se incorporan al mercado de trabajo, crear la experiencia que les requiere el mismo, no hay mejor derecho al trabajo que tener trabajo y no existe una lesión mayor a este derecho, que no poder tener trabajo, por no acumular experiencia para el mismo" (el subrayado es nuestro, iniciativa del PRI, p. 5).

Y se refrendan las prácticas sindicales actuales.

- “De igual manera, rechazamos que bajo el pretexto de fiscalizar la vida interna de los sindicatos, se pretenda vulnerar su autonomía y formas de organización interna que se han dado los trabajadores mexicanos, como lo establece la Constitución y que han proporcionado al país la paz laboral que desde el inicio de dichas reglas, ya casi 80 años, hemos vivido los mexicanos y que nos ha permitido ser una de las principales economías del mundo.”

II.4 El objetivo de la reforma: la productividad y la competitividad.

- Compromisos 2004 → Base iniciativa PAN
- Secuencia lógica: capacitación → Productividad → Competitividad.
 - No sólo la capacitación determina la productividad.
 - Al cernir el asunto de la productividad a la capacitación del trabajador se eluden los demás factores tecnológicos y organizacionales que la determinan, tales como investigación, desarrollo e innovación; formas de organización productiva, políticas públicas sectoriales, etc..
 - Al no considerarlas, se hace depender la productividad del trabajador individual, y si se parte del supuesto que el salario está determinado por la productividad marginal, de lo que se concluye que los niveles de remuneración se deben a la baja productividad del trabajador.
 - Sin embargo, el carácter colectivo y social de la producción vuelve inoperable tal abordaje. Si la producción se obtiene mediante una inmensa división del trabajo, entonces la productividad es resultado de un trabajo del conjunto de los agentes.
 - No sólo la productividad determina la competitividad (multitud de indicadores)

... Por lo que se debe tener claro que se entiende por productividad (iniciativas PRI y PAN).

- “Para los efectos de esta Ley se entiende por productividad el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores”.

¿Es decir?

- El abigarramiento de la definición anterior se presta a múltiples confusiones: ¿El resultado de un sistema (y no el sistema en sí) es simultáneamente un instrumento destinado a ciertos fines (competitividad, sustentabilidad, empleo e ingresos)?; ¿Si un aumento de la producción por trabajador no se traduce en tales fines entonces no hay aumento de la productividad?; ¿En qué consiste el sistema al que se hace referencia...hay otros en el mismo sentido?; ¿Si no se optimizan los recursos no hay productividad?; ¿Si la productividad permite producir bienes y servicios entonces la productividad es previa a la producción? Como éstas, podrían formularse incontables preguntas en torno a esta definición.

¿Qué es productividad?

- La Real Academia Española: "Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc.; aumento o disminución de los rendimientos físicos o financieros, originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital, técnica, etc." (RAL).
- Paul Samuelson: "Producción por unidad de un factor, es decir, la eficiencia con la que se utilizan los recursos" (Samuelson, 1997);
- Joseph Stiglitz: "Cantidad que produce un trabajador medio por hora; se calcula dividiendo el PIB real por el número de horas trabajadas en la economía" (Stiglitz, 1998);
- Paul Krugman: "Para el conjunto de la economía la productividad es simplemente el PIB real dividido por el número de personas empleadas en dicha economía" (Krugman, 2007);
- Rudiger Dornbusch y Stanley Fischer: La productividad expresa la tasa de mejora de la tecnología o progreso técnico (Dornbusch y Fischer, 1994);
- Jean Fourastié, La productividad es una medida de progreso técnico (Fourastié, 1987).

¿Qué es productividad? (2)

- En conjunto, estos autores refieren a la productividad simplemente como la relación entre un determinado nivel de producción y los recursos empleados para lograrlo, tales como horas de trabajo, trabajadores, capital, tierra, tecnologías específicas, etc..
- A mayor producción con un menor costo o intensidad de recursos empleados, la productividad será mayor. No hay en estas consideraciones ningún sistema ó fin predeterminados, la productividad es sólo un indicador.
- Su evolución puede tender o no a lograr los fines indicados en las definiciones de las iniciativas del PRI y del PAN, pero en todo caso son las decisiones de los agentes económicos las que pueden lograr tales fines, mediante determinadas formas de incentivar y distribuir los beneficios la productividad, no como un efecto automático de la productividad en sí misma

...¿Y para lograr la competitividad?

- La búsqueda de una legislación laboral centrada en el logro de una mayor competitividad hace imprescindible ubicar a qué se refiere, quienes la determinan y cómo se llega a ello.
- En el Reporte sobre competitividad mundial del el Foro Económico Mundial (World Economic Forum), se explica la metodología para la obtención de información:
- The rankings are calculated from both publicly available data and the Executive Opinion Survey, comprehensive annual survey conducted by the World Economic Forum together with its network of Partner Institutes (leading research institutes and business organizations) in the countries covered by the study. In 2010, over 13,500 business leaders were polled in 139 economies. The survey is designed to capture a broad range of factors affecting an economy's business climate. The report also includes comprehensive listings of the main strengths and weaknesses of countries, making it possible to identify key priorities for policy reform. (WEF , Reporte sobre competitividad global).

Competitividad y estructura de mercado.

- En términos generales, la teoría (sea de tradición neoclásica, keynesiana o marxista) y la evidencia empírica, muestran los efectos nocivos de la concentración de mercados en lógicas monopólicas y oligopólicas.
- Sin embargo, para la medición de la competitividad son precisamente los principales "líderes empresariales" quienes juegan un papel clave en la definición de los elementos que fortalecen o entorpecen la competitividad.
- Si la inmensa mayoría de los establecimientos económicos de México son micro y pequeños, pero las opiniones que son tomadas en cuenta son las de los más grandes empresarios, no cabe esperar una normatividad tendiente a estructuras de mercado menos concentradas y más eficientes e incluyentes.
- De hecho, en las iniciativas de LFT no parece haber consideraciones mayores sobre las inmensas disparidades entre los empleadores para cumplir la Ley ni mecanismos de subsidiariedad social frente la enorme concentración de mercados, que impide que la mayor parte de los establecimientos puedan mediante acciones individuales, generar condiciones de trabajo digno, sustentabilidad y rentabilidad estables frente a las grandes corporaciones.

Competitividad y condiciones laborales.

- Por otra parte la construcción de los indicadores de competitividad consideran sólo las opiniones de algunos empleadores, aunque sólo 5% de la PEA está constituida por empleadores. No aparece mecanismo alguno que permita identificar objetivos de desarrollo y de empleo asociados a las necesidades del 95% de la PEA restante.
- Centrar la legislación laboral en la búsqueda de la competitividad supone invertir medios y fines. En términos de desarrollo, la búsqueda de competitividad tiene sentido en la medida en que contribuye a elevar las condiciones de vida (incluyendo las laborales) de la población. Sin embargo, en este caso parecería que las condiciones de trabajo y de remuneración deben adecuarse a los fines de la competitividad, lo que implica un serio riesgo a las condiciones en las que el trabajo se ejerce.
- En última instancia parecería que aunque no se sepa en términos legales qué es productividad, lo que cuenta es orientar las reglas y políticas del trabajo a las percepciones de los agentes que cuenten con mayor poder económico. De ser así, la búsqueda del "equilibrio entre los factores", señalada en el Art. 2º de la LFT, quedaría diluida.

II.5 Los principales cambios

- Extensión de regulaciones frente a la discriminación y el hostigamiento sexual y moral.
- Extensión de las figuras de subcontratación (outsourcing);
- Reglamentación del trabajo de mexicanos en el extranjero;
- Introducción de contratos de capacitación inicial (hasta por tres meses, salvo en el caso de directivos en que es extensible hasta seis);
- Mayor regulación sobre las formas de trabajo estacional y temporal;
- Previsiones laborales ante contingencias sanitarias;
- Mayores regulaciones en cuanto al pago de salarios vencidos durante un litigio laboral;
- Especificación de que los trabajadores realicen actividades fuera de las pactadas en el contrato de trabajo (inducción a la polivalencia);
- Formas de pago al trabajador (la inclusión de medios electrónicos);
- Establecimiento de diversos medios administrativos de regulación de las relaciones laborales;
- Mayores especificaciones sobre normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, así como sobre capacitación y adiestramiento.
- Sustitución del escalafón ciego (ascensos por antigüedad) por la de méritos, en términos de escolaridad, capacitación, aptitudes y conocimientos.
- En cuanto a las vacantes, el PAN propone que se priorice a aquel que demuestre mayor productividad (aunque no esté claro a qué se refiere ésta).
- Nuevas especificaciones con respecto a trabajos especiales (especialmente hacia trabajadoras domésticas). Cabe mencionar que el PRD, al procurar integrar a la legislación a los trabajadores del sector público).

Diferencias

- Tratamiento a los sindicatos, en particular con respecto a la libertad, la autonomía y la democracia sindicales. En términos generales, el PRI busca mantener la organización actual en tanto que el PAN y PRD pretenden incluir mecanismos de transparencia organizativa y financiera.
- En la institucionalidad de las relaciones, resaltan las propuestas del PAN y PRD sobre la formación de un registro público de sindicatos (Art 365-Bis de la iniciativa del PAN y 367 de la del PRD). Asimismo, ambos partidos plantean modificaciones significativas en cuanto a la conformación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en especial la derogación de las Juntas Locales.
- En cuanto a las previsiones sobre las problemáticas de las empresas y trabajadores el PAN centra modificaciones hacia las primeras y el PRD hacia los segundos.

CONCLUSIÓN

- La problemática del empleo desborda ampliamente el alcance de la legislación laboral.
- No obstante es necesaria una reforma a la actual LFT, dada la obsolescencia de sus contenidos con respecto a las condiciones actuales.
- Las principales iniciativas adolecen de graves imprecisiones conceptuales, provocando una ambigüedad de objetivos.
- La orientación de las reformas tiende a fortalecer la flexibilización del mercado de trabajo predominantemente desde el lado de la oferta de trabajo (del trabajo hacia el capital) y no hay una contraparte significativa a la inversa. Como lo pudiese ser la inclusión de los elementos de flexiseguridad promovidos por OIT y CEPAL.
- Pese a ello, las iniciativas cuentan con múltiples aportes que en diversos sentidos actualizan las normas a los cambios políticos, tecnológicos y organizacionales.
- Se mantienen elementos clave de disputa entre las iniciativas, especialmente con respecto a los sindicatos y a la transparencia.
- A pesar de que en la lógica de los conceptos fundamentales de las iniciativas se procura orientarlas hacia los conceptos de trabajo decente y trabajo digno, la orientación de las reformas parece dirigirse en mayor medida hacia la productividad y la competitividad, confusamente definidas.