





## **Perspectivas del trabajo en México**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. José Narro Robles  
*Rector*

Dr. Sergio Alcocer Martínez de Castro  
*Secretario General*

Dra. Estela Morales Campos  
*Coordinadora de Humanidades*



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dr. Jorge Basave Kunhardt  
*Director*

Dra. Verónica Villarespe Reyes  
*Secretaria Académica*

Lic. Ernesto Reyes Guzmán  
*Secretario Técnico*

Lic. Roberto Guerra M.  
*Jefe del Departamento de Ediciones*

# Perspectivas del trabajo en México

José Alfonso Bouzas Ortiz  
(*coordinador*)



Universidad Nacional Autónoma de México  
Instituto de Investigaciones Económicas



Esta investigación, arbitrada por pares académicos,  
se privilegia con el aval de las instituciones editoras.

Perspectivas del trabajo en México / coord. Alfonso Bouzas

Ortiz ; pról. Arturo Alcalde Justiniani. -- México : UNAM,  
Instituto de Investigaciones Económicas, 2010.

348 p. ; 21 cm.

ISBN 978-607-02-1270-3

1. Trabajo – Aspectos sociales – México. 2. Globalización  
- Aspectos económicos – México. 3. Mercado laboral – México.  
4. Derecho laboral y legislación – México. I. Bouzas Ortiz,  
Alfonso. II. Justiniani, Arturo, prol. II. Universidad  
Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones  
Económicas.

331.10972-scdd20

Biblioteca Nacional de México

Primera edición

18 de marzo de 2010

D.R.© UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Ciudad Universitaria, Coyoacán

04510, México, D.F.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Circuito Mario de la Cueva s/n

Ciudad de la Investigación en Humanidades

04510, México, D.F.

ISBN: 978-607-02-1270-3

Corrección de estilo y cuidado de la edición: Marisol Simón.

Diseño de interiores y portada: Marisol Simón y Enrique Amaya.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin  
la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en México

## ÍNDICE

Prólogo, por Arturo Alcalde Justiniani 9

### REFLEXIONES

1. Los cambios del Estado y el derecho  
en el contexto de la globalización económica 17  
*Aleida Hernández Cervantes*
2. ¿Cómo debe responder el derecho del trabajo  
al trabajo del futuro? 69  
*Katerine Bermúdez Alarcón*
3. De la flexibilidad laboral  
a la flexiseguridad laboral 99  
*José Alfonso Bouzas Ortiz*

### REALIDADES

4. El mercado de trabajo y los salarios en México 113  
*Gerardo González Chávez*
5. Transparencia y acceso a la información  
en las juntas de Conciliación  
y Arbitraje del país 201  
*Luis Oliver Reyes Ramos*  
*y José Alfonso Bouzas Ortiz*

## RETOS

6. El trabajo desde el punto de vista  
de la organización 231  
*Sergio Lañas Junco y José Alfonso Bouzas Ortiz*
7. Marco normativo del trabajo: reforma laboral 271  
*Germán Reyes Gaytán, Luis Oliver Reyes Ramos  
y José Alfonso Bouzas Ortiz*
- Sobre los autores 345

## PRÓLOGO

Es difícil pensar en el mundo del trabajo, ubicar sus necesidades y encontrar soluciones en una perspectiva exclusivamente jurídica. Durante mucho tiempo fueron los juristas los dedicados a estas tareas, quienes generaron una amplia doctrina tradicionalmente dividida entre el contenido de las normas y el procedimiento tanto en el ámbito individual como en el colectivo, crecientemente desvinculado de la realidad. Poco a poco, otras disciplinas empezaron a ubicar su propio espacio haciéndonos comprender que si no conocíamos el comportamiento del mercado, la estructura política y, particularmente, los mecanismos de control corporativo y el gran valor del diálogo obrero-patronal y social, difícilmente tendríamos respuestas frente a los nuevos escenarios, incluyendo la flexibilidad, la apertura comercial y la globalización.

Hoy necesitamos comprender no sólo de la teoría de la existencia, la duración, la terminación y la rescisión laboral; el valor del derecho de asociación, la contratación colectiva y el papel de la huelga; la trascendencia de un sistema de justicia imparcial muy distante del falso tripartismo; también del comportamiento del empleo, formal e informal; de la gran importancia del salario y su efecto en la estrategia económica y, sobre todo, en la

realidad cotidiana de los hombres y mujeres que trabajan, cuya calidad de vida debería constituir el objetivo central de cualquier política pública.

El presente libro *Perspectivas del trabajo en México*, coordinado por José Alfonso Bouzas Ortiz, cumple con esta visión multidisciplinaria, sus siete autores analizan el tema del trabajo en distintas perspectivas, lo que le da una gran riqueza conceptual y de datos de medición comprobables. Se plantean retos y se establecen diversos ángulos de observación que permiten al lector acercarse a esta realidad compleja que en nuestro país no sólo forma parte esencial de la agenda económica, sino que está íntimamente vinculada con las relaciones de poder, razón que explica en buena parte las resistencias a un cambio de fondo y el constante aplazamiento de una reforma laboral que concilie libertad con responsabilidad y flexibilidad con concertación social sobre una base general de derechos universales para toda la población.

El texto no sólo cumple con una visión plural, sino que cuenta con información actualizada producto de una rica observación de la realidad por parte de los autores que además de su actividad académica han tenido la oportunidad de estar cerca de conflictos y casos concretos. No resulta fácil dar cuenta de un mundo que está en continua transformación, más en los hechos que en las normas. Los estudios nos permiten identificar el terreno específico de la flexibilidad, destacar el papel de la transparencia y vincular los procesos micro en el campo organizativo con los cambios estructurales más amplios del Estado y del derecho y, frente a todo este escenario, subrayar propuestas responsables en un momento fundamental para el país en que el gobierno federal pretende imponer una reforma laboral regresiva.

*Aleida Hernández Cervantes* desarrolla la génesis del Estado-nación y del derecho desde su origen hasta nuestros días, subraya el importante papel del estado del bienestar como un ángulo positivo en la relación del po-

der frente a los gobernados, sin afectar necesariamente el modo de producción; destaca la influencia de las luchas sociales y describe los efectos de la globalización en el mundo del derecho. Las palabras claves son: Estado-nación, derecho, bienestar social, globalización, política económica, derecho laboral y contratación colectiva.

*Katherine Bermúdez Alarcón* describe los cambios en el mundo laboral resaltando los términos en los que la globalización obligó a un proceso de competitividad y reorganización del trabajo orientándola hacia la flexibilidad. Señala los retos del sindicalismo y la importancia de integrar en sus estrategias el papel del empleo y la vinculación de los acuerdos comerciales con las agendas sociales y laborales. Sus palabras claves son: cambio, empleo, flexibilidad, globalización, acuerdo comercial, sindicalismo, responsabilidad social empresarial.

*José Alfonso Bouzas Ortiz* identifica los elementos esenciales del modelo laboral, especialmente en el ámbito de la estabilidad y la seguridad, describe su transformación y advierte sobre los riesgos de la flexibilidad unilateral, sugiere un cambio de modelo que concilie las necesidades del mercado y la protección social. Palabras claves: seguridad laboral, flexibilidad, cambio de modelo.

*Gerardo González Chávez* ubica los antecedentes del modelo laboral corporativo mexicano y la participación del Estado, desarrolla el comportamiento del empleo y del salario en un amplio periodo histórico, identificando las causas y efectos de las políticas en los distintos regímenes, incluyendo el presente; destaca las causas del deterioro salarial y las condiciones de vida y formula una serie de propuestas de política económica orientadas a la recuperación del mercado interno, el crecimiento y, por ende, de los salarios. Sus palabras claves son: corporativismo, empleo, mercado de trabajo, salario, inflación, poder adquisitivo, subcontratación, migración, crecimiento económico y fortalecimiento del mercado interno.

*Luis Oliver Reyes Ramos y José Alfonso Bouzas Ortiz* nos acercan al mundo de la transparencia en el ámbito novedoso de las autoridades laborales locales, especialmente del interior de la República, describiendo las posiciones que han asumido frente a las exigencias de información pública, unas limitándose a un acceso mínimo, y otras, especialmente en el centro del país, que han avanzado en la materia, tanto en el ámbito local como en el federal. Subrayan la importancia de la transparencia en el espacio de los contratos colectivos de trabajo y de registro de asociaciones y describen el desarrollo de este proceso en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Aportan datos novedosos, tales como que sólo 14 de 32 estados tienen espacio en Internet y que 30 no cumplen con las exigencias de transparencia en estos temas esenciales para la modernización laboral y el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo. En especial destacan la secrecía impuesta en el Estado de México, donde formalmente han considerado estos documentos como de carácter confidencial. Con su estudio abren un renglón esencial de observación para evaluar la política laboral en el interior de la República aún pendiente. Las palabras claves son: acceso a la información, transparencia sindical, contratación colectiva, registro de asociaciones e información confidencial local.

*Sergio Lañas Junco y José Alfonso Bouzas Ortiz* en otra aportación enriquecen el texto desde la perspectiva organizativa, describen distintas teorías, pensamiento científico clásico, relaciones humanas, empresariales, estructuralistas y de sistemas, e identifican a sus representantes y principales aportaciones. Analizan el *outsourcing* en la perspectiva del cambio organizacional y su relación con la flexibilidad. Crean un puente entre el ámbito de las relaciones industriales y el mundo del derecho laboral. Palabras claves: administración del trabajo, administración científica, procesos de traba-

jo, liderazgo gerencial, organización empresarial, reingeniería, *outsourcing* y *outplacement*.

*Germán Reyes Gaytán, Luis Oliver Reyes Ramos y José Alfonso Bouzas Ortiz* abordan el tema de la reforma laboral en la perspectiva de seis países, formulan su comparación a partir de renglones específicos, tales como la flexibilidad en sus formas de contratación, el régimen indemnizatorio, los salarios caídos o de tramitación, la flexibilidad en la jornada y la subcontratación. Las palabras claves son: comparación internacional, reforma laboral, estabilidad en el empleo, contratación y jornada flexible, subcontratación, concertación laboral y libertad sindical.

Esperamos que esta publicación constituya un aporte al debate nacional en una perspectiva que permita transitar hacia un sistema de relaciones de trabajo sustentado en un diálogo productivo entre actores legítimos y representativos y una política económica y social en favor de la población.

*Arturo Alcalde Justiniani*



# **REFLEXIONES**



# 1. LOS CAMBIOS DEL ESTADO Y EL DERECHO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

*Aleida Hernández Cervantes*

## INTRODUCCIÓN

Los procesos de globalización están cambiando el paradigma fundacional del Estado y del derecho; a raíz de ello, una serie de consecuencias sociales, políticas y jurídicas de primer orden están apareciendo, algunas de forma intermitente, otras que observan una permanencia que han dado lugar a nuevos escenarios de configuración de las instituciones políticas y su entramado jurídico. Surge una nueva configuración, desintegración y fragmentación del Estado y del derecho.

La intervención del primero en la economía ha dado un viraje hacia el apoyo progresivo de la lógica capitalista en todas las esferas de la vida social y económica, minando las bases de su legitimación en tanto que es representante del interés general.

El derecho por su parte pierde centralidad y fuerza, ante la exigencia de la fase actual del capitalismo (globalización) de concretar la desregulación en varias áreas de la vida social y económica, antaño necesariamente controladas por lo jurídico. De ahí que se afirme que a la actual fase del capitalismo monopolístico se corresponde una específica configuración del Estado y del derecho. En el marco de dicha configuración están emergiendo y fortaleciéndose redes internacionales de regulación, lo cual no anula el sistema de estados individuales, pero sí transforma profundamente tanto las estructuras institucionales como las condiciones de acción estatal, así que se crean estructuras, reglamentaciones y regímenes que no se pueden desdeñar sin desventajas y costos graves. El Estado –por medio de sus agentes facultados– se disputa y negocia el contenido del derecho con los agentes privados y propicia su formalización por los canales jurídicos previamente establecidos.

Por eso es que afirmamos que el derecho del Estado se ha desustancializado, al perder centralidad y legitimidad como medio para la regulación jurídica moderna en el contexto de la globalización económica.

A partir de la consolidación de los Estados-nación, éstos se han ostentando como los garantes del interés general, regulados por un derecho también de naturaleza moderna. Sin embargo, desde hace algunas décadas, como producto de los nuevos fenómenos y procesos económicos, reunidos en lo que se ha dado en llamar “globalización”, el papel y funcionamiento de los Estados-nación ha sufrido importantes modificaciones. Considerada la globalización por algunos autores como la ampliación e intensificación de las relaciones sociales, económicas y políticas mediante regiones y continentes; aquella connota un fenómeno multidimensional que abarca muchos procesos diferentes y opera en múltiples escalas temporales (David Held). La globalización está

determinando la vida y acción de muchas instituciones y sujetos sociales, entre ellos el Estado-nación.

Todo ello trae consigo un declive en la soberanía de los Estados, sin que por esto se pueda hablar de un declive total, sino en algunas áreas en las que el Estado ya no es el único y supremo centro de decisiones políticas. En ese sentido, diríamos con David Held que *la operación de los estados en un sistema internacional cada vez más complejo limita su autonomía (en ciertas esferas de forma radical) y menoscaba progresivamente su soberanía*.

Por su parte e íntimamente relacionado, se encuentra el derecho, el cual, como sistema social, no deja de ser afectado por los procesos de globalización, sobre todo debido a que el destino que lleva el Estado moderno, el derecho lo seguirá, en tanto que su génesis y estructura es colateral a la de aquél.

Si antes regía el principio de Estado en la regulación nacional, ahora nos encontramos en presencia del principio rector del mercado, lo que significa una serie de cambios estructurales en la forma y naturaleza de los ordenamientos jurídicos. Esto es, los controles y regulaciones nacionales se verán altamente limitados en su efectividad si son incongruentes con las condiciones internacionales, las reglas y normas de los mercados regionales y globales no pueden ser —ahora en menor medida— transgredidos a largo plazo.

Desde su configuración moderna, el Estado ha sido la institución política que ha concentrado y desarrollado los más importantes mecanismos tendientes a representar los intereses generales de la sociedad (muchas veces dichos mecanismos han quedado en el terreno discursivo), por ello, conocer con puntualidad cuáles son las funciones y actuaciones que están cambiando por efectos de la globalización económica, nos permitirá juzgarlos y proponer alternativas de solución, al encontrarse perdidas en la legitimidad de su actuación.

## LAS ESTRUCTURAS DEL ESTADO-NACIÓN

*La configuración del Estado-nación*

No pretendemos establecer una fecha exacta de la aparición histórica del Estado-nación, pues los procesos sociopolíticos no son presa fácil de ello. Lo que es posible ubicar es un hecho histórico que ha sido su referente obligado. Se trata del Tratado o Paz de Westfalia de 1648, que puso fin a la Guerra de los Treinta Años librada entre el Sacro Imperio Romano y Francia, principalmente. Esta guerra se llevó a cabo, en principio, por razones de orden religioso y derivó en un desgaste político y económico cuyo resultado obligó a los monarcas a ponerle fin con un tratado que sentaba las bases de un sistema interestatal más o menos duradero. Fue la última “gran guerra” civil por motivos religiosos, por lo que se convirtió en un suceso fundacional del mundo moderno, simbolizando con ello la ruptura del orden social tradicional regido por principios divinos y, la entrada de lleno, a uno secularizado y dirigido por la razón humana. Esto se explica, a su vez, por la ineludible influencia que ejerció la Ilustración en el marco del Estado absolutista; la cual en lo subsecuente habría de provocar también su crisis.

El Tratado de Westfalia fue relevante para la configuración del Estado-nación porque coloca, por primera vez, como piedra angular de las relaciones entre los Estados al principio de soberanía territorial.<sup>1</sup> Durante el feudalismo la configuración del poder estaba fragmentado en reinados, principados, ducados, entre otros, de los cuales ninguno era soberano en el sentido de detentar la supremacía sobre un territorio o población dados. Fue

<sup>1</sup> La Paz de Westfalia fue relevante porque tenía como objetivo delimitar lo más claro posible hasta dónde llegaban los límites territoriales de cada Estado. Con este acto diplomático, la inviolabilidad territorial dio forma a la existencia de un sistema interestatal y con ello la *promesa* de respetar los límites territoriales de cada Estado.

precisamente a este orden social y político fragmentado al que se intentó poner fin, al caminar en el sentido de concentrar el poder en un solo centro, el Estado, otorgándole plena soberanía en su ejercicio hacia el interior, sin reconocer ningún otro poder que le pudiera disputar la legitimidad, contenido que se refería a la soberanía exterior.

Se conformaban así los Estados soberanos, que tendrían que respetar el derecho recíproco de tomar decisiones económicas, políticas y sociales hacia el interior, sin la interferencia de ningún otro poder externo. Es esta idea de soberanía exterior la que le otorga legitimidad a cada Estado-nación frente a los mismos de su género: ningún reconocimiento a poder superior alguno, que no fuese el del propio Estado, en los límites de su territorio y una población determinada. Con la relación y reconocimiento recíprocos entre los Estados (lo que más tarde sería toda una rama de la ciencia política y su quehacer, la *diplomacia*), la metáfora de Hobbes del *estado de naturaleza* en el *hombre*, el *bellum omnium contra omnes* (la guerra de todos contra todos), para el caso de los Estados-nación (cuyo estado de naturaleza es la guerra) sería medianamente superada con el pacto explícito de no agresión, el acuerdo de la *paz* con ciertas reglas, por lo menos como aspiración. A partir de aquí se considerarían *enemigos legítimos*.

Es Hobbes, por otro lado, el filósofo-político que más contribuye con sus planteamientos en la superación del poder patrimonial, al desarrollar la idea de la personalidad del Estado, esto es, el Estado como “hombre artificial” o “persona”, creado por los hombres para alcanzar la paz y, con ella, la conservación de sí mismos.<sup>2</sup> Lo anterior se constituyó en un punto sólido de apoyo en el atributo de soberanía. Jean Bodin es otro pensador que desarrolla ampliamente la concepción de soberanía, con-

<sup>2</sup> Thomas Hobbes, *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*, segunda edición, México, FCE, 1980.

virtiéndola en un referente fundamental del posterior discurso del Estado moderno.

El Estado, situado como ficción jurídica, como persona artificial, encarna ahora la soberanía y deja atrás la idea de que es el monarca o el príncipe el detentador de la soberanía. En esta nueva concepción, son en realidad los órganos representativos del Estado los que ejercen la soberanía absoluta frente a cualquier posible surgimiento de poder interno o externo que pretenda disputarla.

El Estado moderno encuentra su expresión más nítida como Estado-nación, en una serie de elementos inaugurales y definitorios de su configuración, se establece una clara línea divisoria entre el orden feudal anterior como forma de organización social del poder y, el correspondiente a la época moderna, en cuyo centro se localiza el Estado soberano, secularizado e impersonal, como nueva forma de organización y administración del poder legítimo.

Los elementos configuradores e innovadores de ese nuevo orden estatal, serían: a) la *territorialidad* de los Estados soberanos, constituyendo con ella fronteras exactas de unos frente a otros; b) el *monopolio de la fuerza y los medios de coerción*, incluido, y en primer término, el del derecho; c) el *ejercicio impersonal del poder*, es decir, el principio de separación de la identidad del poder con la religión y la persona y/o los grupos detentadores del mismo y, d) la legitimidad con la que debía ejercerse el poder, sustentada en la lealtad que debía conquistar el(los) gobernante(s) de parte de los ciudadanos, considerados en el tiempo inmediato anterior sólo como súbditos obedientes; por supuesto, la legitimidad reflejada en la lealtad de los ciudadanos al Estado estaría proporcionalmente inspirada en todas aquellas acciones y resultados a favor de los intereses generales y del bien común; por supuesto, lo anterior como parte del discurso estatal.

Poder político centralizado, ejercido sobre una población y territorios definidos dieron paso a la conformación del Estado-nación; pero un elemento más habría de completar la *nomenclatura* del nuevo orden estatal que es de tipo sociológico, y obedece a la necesidad de inspirar en la comunidad una identidad de tipo secular que trascienda, en alguna medida, la común identificación anterior de los individuos en torno a la religión *oficial* que decretaba el monarca o el gobernante en turno. Se trata de la *nación*, la que caracterizaría Ernest Renan, como una gran solidaridad, un principio espiritual, constituida por la posesión común de un pasado y por el sentimiento de proseguir con esa vida en común; de ahí que en sus palabras la nación se considerase un “plebiscito cotidiano”.<sup>3</sup> El sentimiento de nacionalidad fue exaltado y, las más de las veces, utilizado por los gobernantes para mantener unido a un pueblo; para fortalecer la legitimidad de un Estado; para que la población apoyara el nuevo centro de religación indiscutible en el que se convirtió el Estado moderno y, con ello, generarle la mayor y mejor de las lealtades. La construcción ideal-sociológica de la nación coronó los esfuerzos de la clase burguesa de terminar con el orden social feudal de fragmentación del poder y sus respectivos privilegios y lealtades, para culminar secularizando el poder y concentrándolo en un solo ente, el Estado. Un Estado burgués, en el que el individuo *racional* y sin intermediarios divinos, se vuelve “la medida de todas las cosas”.

### *El derecho del Estado-nación*

Otro elemento que consolida la estructura del Estado-nación es, sin duda, el derecho. Al mismo tiempo que es instrumento de legitimación del poder y parte de la

<sup>3</sup> Ernest Renan, *¿Qué es una nación?*, edición bilingüe, segunda edición, Madrid, Ediciones Sequitur, 2006.

justificación racional del mismo, el derecho fue reflejo de la construcción del pensamiento moderno en tanto componente del proyecto social de la Ilustración. Así como el Estado se estructuró sobre la idea de una “persona artificial”, el derecho se constituyó como una “razón artificial”.

Al delegar en el Estado toda la capacidad de decisión sobre los asuntos de interés general, los individuos a cambio reciben de aquél su protección. Obediencia de los súbditos frente a la protección del Estado para contener las pasiones de los hombres. Esta contención ya no es arbitraria —en un sentido ideal— más bien está diseñada y dirigida por un marco general de acción del soberano, el marco jurídico. Fue la idea de someter al derecho todas las relaciones sociales, una premisa construida por el pensamiento moderno.

El titular del Estado, monarca o asamblea, ejerce la soberanía y ella se traduce, a su vez, en la potestad de determinar cuáles reglas obedecerá el súbdito. Es así que el único derecho al que se deberá someter el ciudadano es al estatal, al producido única y exclusivamente por el Estado. Con esta premisa se sienta el primer gran principio jurídico moderno: la estatalidad del derecho. Su validez dependerá de ello. La doctrina jurídica desde entonces ha supuesto que el derecho es tal, sólo y sólo si el Estado lo produce.

En ese sentido, el Estado es soberano porque toma sus propias decisiones sin interferencias externas, pero también es soberano al interior porque elabora sus propias normas, las que trazan el camino racional de organización estatal y por donde tendrán que andar los hombres como ciudadanos. El derecho que cada Estación elabore no reconocerá, por tanto, otras fuentes extrajurídicas o supraestatales. Con esto se consolida el monopolio de la producción jurídica del Estado.

Siendo el Estado productor, intérprete y ejecutor de la norma jurídica, sólo importa su fuente generadora, mas no el contenido de la misma. Válida es la norma que produce el Estado, su sentido o contenido será objeto de estudio y crítica sólo para los interesados en los ideales de justicia. Así fue como el derecho moderno se estructuró atendiendo a la forma y no al contenido.

Al llevarse a cabo el proceso de estatización de la regulación jurídica y la neutralización religiosa por parte del Estado, se establecieron límites a las relaciones sociales objeto de regulación por el soberano, quedando fuera de su alcance la esfera privada, la más privada de los individuos. El Estado sólo podría intervenir en aquellos asuntos que le afectaran a la comunidad en general, de esto se ocuparía el derecho.

En función de lo anterior se dejaba sólo a la “conciencia” individual los asuntos de la conciencia moral y religiosa, que fue la base del principio del derecho moderno que tiene que ver con la generalidad y abstracción de las leyes. Ninguna ley podría ser elaborada para un destinatario en particular, sino para la población en general; tampoco podría ser para “un asunto en lo particular”, sino sobre asuntos del interés de toda la comunidad.

La forma de articular las normas del Estado-nación correspondió a una jerarquía determinada en función de sus límites territoriales. Su validez, circunscrita al espacio territorial del Estado-nación, no podría ir más allá. La jerarquía normativa coronaba en su más alto nivel una Constitución Política, es decir, un pacto o contrato social que expresara las aspiraciones y formas de organización de la nación. Esta norma jurídica se convierte en el referente obligado de todo el resto del entramado jurídico nacional; referente que no puede subvertirse ni contrariarse, en tanto el órgano legislativo no lo modifique en su sentido más original.

Así se fue construyendo el modelo posterior al Estado absolutista, el Estado-nación y su forma jurídica: el Estado de derecho. Este fue el tipo de Estado, el “Estado bajo el régimen de derecho”, el que se consolidó a partir de las revoluciones burguesas de Inglaterra, Estados Unidos y Francia.

El valor principal que indica el Estado de derecho, es la eliminación de la arbitrariedad del poder estatal que afecta a los ciudadanos; pero como es de hacerse notar, este valor forma parte de la noción de un tipo ideal de Estado que aspira a aproximarse a la realidad.

El Estado de derecho debido a su falta de contenidos (esto es, que no se le exigía a las normas un contenido específico, sólo que la fuente productora fuese un órgano establecido por el Estado, llevando a cabo los procedimientos legislativos para tales efectos), se pudo aplicar a regímenes políticos que sólo hacían coincidir la voluntad del titular del poder con la ley positiva, por más injusta que ésta fuese.

Pero el Estado *liberal* de derecho desarrollado como forma de Estado característica del siglo XIX, tuvo una connotación sustantiva, relativa a las funciones y fines del Estado. Los principios conformadores de este Estado de derecho,<sup>4</sup> fueron algunos de los siguientes:

1. La ley como acto deliberado de un Parlamento representativo.
2. La supremacía de la ley sobre la administración y los actos de su titular.
3. La separación de poderes, es decir, autonomía de unos poderes frente a otros (Ejecutivo, Legislativo y Judicial).
4. La subordinación a la ley, y sólo a la ley, de los derechos de los ciudadanos.

<sup>4</sup> Mauricio Fioravanti (ed.), “Estado y Constitución”, en *El estado moderno en Europa*, Madrid, 2004, pp. 20-21.

5. Presencia de jueces independientes, para aplicar la ley a las controversias suscitadas entre ciudadanos y, entre éstos y el poder público.

Este nuevo orden jurídico-estatal dio pauta para que el derecho moderno se cristalizara como un sistema con racionalidad propia; una coherencia interna que suponía no tener lagunas insalvables; una sistematicidad que evocaría la capacidad de organizar todas las normas jurídicas de un Estado-nación, instrumentada mediante la codificación entre otros mecanismos una legalidad, que exige que todos los actos del poder estén previstos en una ley positiva; certeza y seguridad jurídicas, principios que establecen una previsibilidad de la regulación jurídica y sus consecuencias. Con la reunión de todos estos principios, el derecho moderno predicó la *neutralidad* de su contenido, lo cual no dejó de constituirse las más de las veces, sólo en una apariencia.

Esos principios y características anteriores configuraron la estructura del derecho del Estado-nación, que ahora están colocados en un terreno pantanoso, están puestos a discusión.

### *El estado del bienestar: intervenir para equilibrar*

Características generales:

La primera mitad del siglo xx estuvo marcada por una profunda crisis económica (1929) y dos guerras mundiales devastadoras. Ante ello y de manera asimétrica, los Estados-nación emprendieron una suerte de reconstrucción social, económica y política. Una parte de Europa del Este y Rusia, caminaron en la consolidación de un Estado socialista, mientras que Estados Unidos e Inglaterra construían un modelo que intentaba ser la respuesta y la *alternativa al fantasma que recorría Eu-*

*ropa*. A éste se le llamó estado del bienestar, un exponente de un modelo estatal más amplio, el Estado intervencionista.

El estado del bienestar se construyó con la base de un pacto social denominado keynesiano debido a la implementación de políticas económicas de Estado planteadas por el economista inglés John Maynard Keynes. Como respuesta y *alternativa* al avance del socialismo en Europa, y otras partes del mundo, los Estados capitalistas articularon este nuevo pacto social —en Estados Unidos, conocido como el *new deal*—, que moderaba las políticas económicas liberales y otorgaba amplias subvenciones sociales, con el objetivo político, entre otros, de neutralizar a las clases subalternas en posibles intenciones de virar hacia el socialismo, pues la clase capitalista lo consideraba como el verdadero peligro para sus intereses. Además, la crisis de la posguerra había dejado tanta devastación que ya no sólo era opcional, sino imprescindible y urgente la intervención del Estado para resolver los problemas tanto económicos como de integración social.

Las técnicas económicas keynesianas tenían como propósito incentivar la demanda por medio del suministro de ingresos a la población y, sobre todo, a aquella que estuviera en condiciones más adversas. Esto fue posible mediante una política de Estado de pleno empleo y el diseño de una serie de programas sociales articulados entre sí como seguros sociales, asistencia social, pensiones a huérfanos, madres solteras, personas en situación vulnerable; a estos programas articulados entre sí se le llamó Seguridad Social.

El estado del bienestar, de esta forma, se convirtió en una estructura de poder político que dedicó sus capacidades a modificar y regular, por medio de medidas legislativas y administrativas, las fuerzas del mercado. El Estado se asume como el principal regulador de la economía, sin modificar la esencial lógica del capitalismo.

Entre el Estado típico liberal y el capitalista del bienestar, hubo un importante matiz, que consiste en el fuerte impulso hacia las políticas sociales que tiene este último. Políticas sociales que no se constituyeron en una graciosa concesión a las clases subalternas, sino en parte consustancial al tipo de Estado implementado durante la posguerra por muchos países capitalistas. Cuando dichas políticas sociales se establecieron no sólo como programas temporales de gobierno, sino como parte de la legislación estatal y su contenido protector enaltecido en las constituciones políticas de los Estados, aquéllas se volvieron derechos adquiridos por toda la población, comprometiendo al Estado en su garantía; no obstante, el alcance y efectividad de estos derechos no fue homogéneo en todos los Estados que implementaron políticas económicas keynesianas.<sup>5</sup>

Por supuesto, imposible imaginar el logro de estos derechos sociales sin las fuertes luchas emprendidas por la clase trabajadora desde el siglo XIX y la resistencia del poder político a aceptar sus demandas. De ahí que también se diga que el estado del bienestar fue un pacto social entre la clase económica gobernante y la clase obrera, un pacto entre el capital y el trabajo, para seguirle dando viabilidad y estabilidad al sistema capitalista.

El perfil del estado del bienestar se delineó como intervencionista en el plano económico y asistencial, y en el plano social; esto quiere decir que las políticas keynesianas tenían características expansivas o de crecimiento en el plano económico, en tanto eran redistributivas en el plano social.

Lo primero, la política económica de expansión o de crecimiento, se lograba por medio de un fuerte estímulo de la demanda de bienes, es decir, el Estado intervenía directamente en la creación de empleos y el suministro de ingresos a la población que carecía de ellos. El Estado se endeudaba y ponía en marcha la actividad productiva

<sup>5</sup> Juan Ramón Capella, *Fruta prohibida*, Madrid, Trotta, 2006.

mediante la creación de empresas públicas, por ejemplo, la generación intensiva de obra pública.

Lo segundo, la política estatal de redistribución, se materializaba a partir de redistribuir las rentas para beneficiar a la clase asalariada. El establecimiento de la categoría económica del “salario mínimo”; la política de Estado de mantener el valor adquisitivo real de los salarios; el derecho a jubilación y demás prestaciones laborales así como las subvenciones económicas a grupos sociales en estado de necesidad que no tenían una relación laboral, fueron las políticas sociales que suministraron la dosis conocida de legitimidad de este tipo de Estado.

### *Las formas jurídicas del estado del bienestar*

#### Diferencias y similitudes del derecho del Estado liberal y del derecho del estado del bienestar

La supuesta neutralidad del derecho predicada mediante la generalidad de la ley en la etapa del Estado liberal concurrencial (y conocido también como Estado gendarme por el carácter de su función de policía), quedó desvanecida en la fase histórica del Estado intervencionista.

La politicidad del conjunto del derecho se hizo evidente, aunque siempre había existido. Esta vez destacaba más, debido a que si el Estado ahora intervenía para equilibrar los intereses privados frente a los generales, resultaba una consecuencia necesaria que las normas jurídicas reflejaran esta intención estatal.<sup>6</sup> Así, el principio que se imponía en esta fase estatal era la intervención del Estado con la ayuda de las normas jurídicas como instrumentos distribuidores de cargas.

Lo anterior significa que el derecho se asuma como una de las mejores formas del Estado —cuando así lo pretenda— para neutralizar las desigualdades sociales, al

<sup>6</sup> *Ibidem.*

establecer por medio de él y guiado por la economía, esquemas de distribución de las obligaciones y beneficios económicos de manera equitativa. En eso consistiría la justicia del derecho, y en eso consistió la equidad propuesta por el estado del bienestar.

Una mayoría importante de Estados intervencionistas llevaron al más alto rango jurídico las aspiraciones de la clase obrera, al reconocerle su contenido en las constituciones políticas. A este tipo de derechos se les ha conocido como *derechos sociales*. Este reconocimiento estatal le dio fuerza jurídica a las demandas sociales, como la protección al salario, las pensiones, la educación pública y la salud, entre otras.

El constitucionalizar estos derechos, los colocó en la misma escala normativa que los derechos civiles y políticos —libertades básicas, el derecho al sufragio y otros— que habían caracterizado al derecho del Estado liberal. Sin embargo, el problema de los derechos sociales no fue su jerarquía normativa, sino la técnica jurídica deficiente con la que fueron diseñados, a diferencia de los derechos individuales también llamados de *primera generación*.

Dicha técnica jurídica fue deficiente en tanto no ofrecía mecanismos jurídicos para su reclamo ante los tribunales y, por ende, para garantizar su efectividad. Mientras los derechos individuales como el derecho al voto o la libertad personal tienen una efectiva forma de exigirla ante el Estado por medio de un mecanismo garantista, que implica que aquél pueda hacerlos respetar con su exclusiva actividad y voluntad del sistema político; los derechos sociales, por su parte, exigen una actividad entendida como meta-estatal, debido a la intervención de la economía para erogar recursos que son necesarios en su cristalización. Esto ha propiciado que muchos autores refieran el carácter eminentemente programático de los derechos sociales, es decir, que su contenido puede ser ampliamente aprovechado en calidad de programas

de gobierno en turno, lo cual los hace más susceptibles de negociación entre el poder y los sectores a quienes tutela ese derecho.

En este periodo, a su vez, inició la fase de descodificación, dejando atrás la intensa etapa de codificación que experimentó el derecho concurrencial. No quiere decir que los códigos hayan perdido vigencia o no pudieran modificarse, sino que la ley entendida como “código” dejó de ser el paradigma, abriendo otras formas de regulación jurídica. Estas nuevas formas jurídicas trajeron un derecho de colecciones legislativas, de regulación de coyuntura, característica que vuelve al contenido del derecho rápidamente obsoleto, una vez que cambian las condiciones y circunstancias que propiciaron la regulación.

Todo ello ocasiona que el código, centro de todo el orden jurídico del derecho concurrencial, pierda su lugar privilegiado. Empiezan a proliferar las leyes especiales, las leyes y normas que regulan cuanta relación y sujetos sociales puedan ser regulados por el derecho: leyes-medida, normas-acto, aquellas normas elaboradas para actos y situaciones concretas, de coyuntura política y económica. Esta tendencia es la que difumina otro de los principios rectores del derecho liberal, que consistía en el ideal de generalidad y sistematicidad rigurosa. No obstante lo anterior, la fuente principal del derecho en esta etapa era la ley producida por el Estado, en la cual radicaba su fuerza legitimadora; seguía, por lo tanto, radicando en el poder estatal el monopolio de la producción jurídica.

Uno de los rasgos que marcó la más nítida diferencia entre el derecho del Estado típico liberal y el derecho del Estado intervencionista fue, de modo general, el principio jurídico de sometimiento de la propiedad privada y los intereses privados a la política económica estatal. Como ejemplo tenemos las recurrentes expropiaciones que realizó el Estado intervencionista con fines propios de la lógica de las políticas keynesianas.

Pero es, sin duda durante esta fase, la creación de una rama del derecho la que le otorga el sello inconfundible al derecho del Estado interventor: el derecho laboral; el derecho en el que se condensan las aspiraciones de la clase trabajadora; el derecho que regula —como sugieren varios autores— el conflicto de clases, de la clase empresarial frente a la clase obrera. Es en el contenido de este tipo de normas jurídicas donde queda más clara la intervención del Estado para favorecer a una de las partes —a la clase trabajadora—, a la parte que más requería de los esfuerzos estatales para equilibrar las fuerzas desiguales de cada una. Esto explica el por qué en esta etapa se evidencie de forma más nítida, la falta de neutralidad que tiene el derecho por ser un instrumento del poder o, por decir lo menos, que en esta etapa el Estado muestre abiertamente y sin tapujos que el derecho es una expresión más de los objetivos que persigue el sistema político y económico imperante. La diferencia es que esta intervención a favor de una de las partes, tenía la lógica de equilibrar, de buscar la equidad en las relaciones sociales de producción; una lógica, la de la equidad, que desde la construcción idílica del derecho, siempre se ha invocado, pero que pocas veces se ha logrado.

Con el derecho laboral surge otro elemento poco evidenciado en etapas anteriores del derecho, la posibilidad de negociar el contenido normativo; mismo que será discutido y negociado por las partes involucradas en el objeto de la regulación. Esto, por una parte, reviste de mayor consenso y legitimidad al contenido normativo, mientras que, por la otra, genera una nueva cultura jurídica que diversifica la producida hasta entonces, que consistió en regular de forma bilateral, entre particulares, las relaciones sociales.

La *negociación o contratación colectiva* característica del derecho laboral, manifiesta la práctica cotidiana que tendrán que realizar grandes colectivas como los sindicatos representantes de los trabajadores y las empre-

sas, acuerdos que tendrán que tomar para darle sentido jurídico a las soluciones de sus conflictos. Esto frente a un Estado mediador que buscaba equilibrar a las partes, dándole preferencia a la que se encontraba en desventaja, la que no tenía los medios de producción, la clase obrero-trabajadora.

#### LOS PROCESOS DE GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

##### *Los contenidos de la idea de globalización*

Todos usan la palabra globalización, dicen experimentar, pero para nadie resulta sencillo ubicar con certeza cuáles son los rasgos distintivos que la caracterizan, que la hacen diferente frente a las anteriores etapas del capitalismo.

Se presiente, se imagina, se supone en algunos hechos como fenómeno social y, sobre todo, económico pero las explicaciones a su alrededor encuentran diversos caminos.

De ella se habla desde finales de los años ochenta, a partir de que el estado del bienestar es puesto a discusión. Esto ocurre con la llamada crisis fiscal del Estado experimentada por los países capitalistas con modelo fordisto-keynesiano, el endeudamiento público de los países subdesarrollados, entre otros acontecimientos críticos de la economía intervencionista durante la década de los setenta. La crisis del modelo de estado del bienestar termina coronándose con un nuevo consenso político económico, surgido del Consenso de Washington (denominado así en tanto sus principales defensores pertenecen a la burocracia de los organismos financieros internacionales con sede en esa ciudad). A partir de este “Consenso” –en el que no se consideró a la clase trabajadora, ni a los países en desarrollo– en términos generales, se diseña una política económica que busca la

reducción del papel del Estado, la desregulación, la liberalización de los mercados y la privatización de bienes y servicios anteriormente prestados por el Estado. Dicha política económica liberalizadora fue impuesta, en mayor medida, a los países en desarrollo como condicionante para recibir importantes préstamos de los organismos financieros, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

Una vez puesto en marcha el Consenso de Washington, vendría la carrera ascendente de lo que hoy llaman globalización económica.

Pero ¿a qué se alude cuando se habla de globalización económica? Por una parte, algunas posturas se refieren a ella como un fenómeno de interconexión de las economías en escala mundial, genuinamente nuevo respecto a otros estadios históricos, que es homogéneo y que tiende a homogenizar, pues en algún momento de tan acentuada que va a llegar a ser la interconexión y su efecto homogéneo que todos seremos iguales en cuanto al bienestar económico. Esta postura teórica, llamada *hiperglobalista*<sup>7</sup> enfatiza también que el Estado tenderá a reducirse, que la globalización económica es ineludible como un proceso de integración de los mercados nacionales en un solo mercado internacional, que implica la expansión de un sistema transnacional de producción. En ese sentido, los hiperglobalistas defienden la tesis de que la globalización se define como una nueva época de la historia humana en la cual el poder de los tradicionales Estado-nación se ha vuelto anticuado y antinatural, frente a los cambios del sistema económico, ya no de arraigo nacional sino global, es decir, profundamente interconectado, en el que para subsistir se requiere de la acción concertada de unos y otros actores económicos.

<sup>7</sup> Entre los principales teóricos de esta corriente se encuentran K. Ohmae, Reich, Cohen, Zysman, Drucker, S. Strange, respaldados en las principales tesis de F.A. Hayek y, en general, las posiciones liberales de la economía.

Por otra parte están los escépticos, corriente de pensamiento económico que considera que la globalización no es fenómeno nuevo, pues la internacionalización de los bienes se viene presentando desde siglos atrás. Más que globalización, las tendencias presentes reflejan un proceso acentuado de *internacionalización*, lo cual quiere decir crecientes vínculos entre economías o sociedades nacionales esencialmente distintas, así como procesos de *regionalización* o *triadización*, entendidos como agrupamiento geográfico de intercambios económicos y sociales transfronterizos.<sup>8</sup> En realidad, plantean, la globalización es un discurso, un mito que resulta necesario para legitimar las pretensiones del proyecto global neoliberal, lo cual significa la creación de un mercado libre global y la consolidación del capitalismo angloamericano en las principales regiones económicas del mundo y, ante ello, necesitan disciplinar a los gobiernos y sus ciudadanos para satisfacer las exigencias del mercado. En esa explicación, contrario a lo que aseveran los hiperglobalistas, el poder de los Estados-nación no disminuye, por el contrario, interviene activamente pero a favor de una mayor liberalización económica y cuidando de los intereses de los actores principales del mercado global, con la velada idea de que el Estado ya no debe intervenir en la economía como lo hacía con las políticas keynesianas, el Estado en realidad interviene pero para que nadie intervenga u obstaculice en los objetivos trazados por la política económica liberalizadora.

Frente a las dos explicaciones anteriores en torno a la globalización, considerablemente contrapuestas entre sí, existe una tercera llamada *transformacionalista*.<sup>9</sup> Esta postura teórica tiene la característica de coincidir con las dos anteriores en algunos puntos, pero discrepar

<sup>8</sup> David Held y Anthony McGrew, *Globalización-antiglobalización. Sobre la reconstrucción del orden mundial*, Barcelona, Paidós, 2003, p.16.

<sup>9</sup> Anthony Giddens, Rosenau, Castells, David Held, entre otros, son algunos autores que representan esta interpretación sobre la globalización.

en otros y lograr una síntesis. Considera que la globalización no es un fenómeno totalmente nuevo, pero que sí tiene elementos importantes que carece de precedentes históricos. La globalización es un motor que determina, en gran medida, el rápido cambio social y económico que de manera continua transforma a las sociedades modernas y al orden mundial. Las nuevas tecnologías, para los transformacionistas, son la clave novedosa para la globalización, con la cual se logra una mayor internacionalización de la producción. Con esta interpretación, el Estado no está *eclipsado*, ni reducido, sencillamente está reconfigurándose y es considerado como un actor fundamental en la inserción nacional al mercado mundial. El poder estatal, entonces, está replanteándose frente a los nuevos procesos de integración económica y de interconexión global. En ese sentido, se considera que estamos en presencia de una suerte de “relajación” de la relación entre soberanía, territorialidad y poder político, que se observa en la reconstitución de las funciones del Estado y de la autoridad de los gobiernos nacionales.<sup>10</sup>

Son muchas las explicaciones acerca de lo que es el concepto de globalización, sin embargo podemos resaltar algunos elementos que le son imprescindibles, sin que por ello pretendan ser exhaustivos:

1. Hace referencia a un complejo conjunto de procesos interrelacionados.
2. Sus procesos más relevantes tienen que ver con la interconexión acentuada de las economías nacionales.
3. Emergencia de nuevos centros de poder que operan con un alto efecto global.
4. Uniformización de las prácticas comerciales mundiales.
5. Interconexión de los sistemas financieros en escala global.

<sup>10</sup> *Global transformations, op. cit.*, p. 7.

6. Nueva división internacional del trabajo.
7. Nueva estructura político-económica multipolar, con un efecto ineludible en la estructura tradicional de los Estados-nación.

### *Las manifestaciones concretas de la globalización económica*

Hemos dicho que la globalización está en boca de todos; algunos la experimentan y algo más, sólo unos cuantos la dirigen y pocos son los verdaderamente beneficiados. De ahí la importancia de ubicar con mayor exactitud cuáles son las expresiones más representativas de los procesos de la globalización económica.

Para trabajar con un esquema previo de ubicación respecto a dichas expresiones del fenómeno en estudio, tomaremos tres políticas de Estado que son las grandes impulsoras y creadoras principales que actualmente le dan sentido a la globalización: a) liberalización del mercado, b) desregulación y c) privatización. Además referiremos dos elementos más que son indispensables para entender las manifestaciones de la globalización y, sobre todo, su función central en la profundización de su repercusión: el sistema de producción transnacionalizado y las nuevas tecnologías de la información.

Por cuanto hace a la liberalización del mercado, ésta se ha podido observar en una serie de acciones por parte de los Estados que tienden a liberar el movimiento y entrada de capitales. Respecto al movimiento de capitales y en la dirección interna de su liberalización, hay una intensificación de: 1) liberalización de las reglas que disciplinan las inversiones extranjeras directas e imponen restricciones sectoriales; 2) liberalización del acceso al mercado interno por agentes bancarios y no bancarios extranjeros; 3) liberalización de las reglas que disciplinan préstamos extranjeros a empresas y bancos nacio-

nales. Con relación al aspecto externo de la liberalización, se ubican las siguientes políticas emprendidas por los agentes impulsores de la globalización económica: 1) liberalización de las restricciones sobre repatriación de capitales y 2) liberación de las restricciones a remesas de beneficios, dividendos y bonificaciones. En el mismo sentido, sobre la liberalización de la entrada de capitales en su aspecto interno, se han emprendido políticas de liberalización de la entrada e instalación de bancos extranjeros, aseguradoras, fondos de inversión y demás agentes financieros no bancarios; mientras que en su aspecto externo, se han estimulado los permisos para que bancos, aseguradoras y agentes financieros no bancarios nacionales abran filiales en el exterior y amplíen sus redes de relaciones en el mercado internacional.

No obstante que nos referimos a las políticas liberalizadoras que le han dado sentido a la globalización económica, en muchos de los casos —si no es que en la mayoría—, se requiere conjuntamente de políticas desreguladoras. Por ejemplo, para estimular la liberalización en sentido interno, hace falta implementar políticas de desregulación del mercado nacional, por mencionar una materia, la de seguros a aseguradoras extranjeras, asimismo, para la liberalización del movimiento de capitales, en dirección externa, se requiere tanto de una desregulación de la compra y venta de seguros y de monedas extranjeras por residentes *internos*, como de una desregulación de las prohibiciones de inversión en cartera o directa en el exterior, todo ello para tener un cuadro completo de liberalización.

Por cuanto hace a la política de privatizaciones, ésta ha tenido un fuerte impulso de parte de los organismos financieros internacionales para que los Estados que todavía mantienen monopolios en algunos bienes y servicios, los trasladen a manos de particulares. Han sido el caso de la banca, las pensiones, energéticos, vías de comunicación y es muy probable que sea ya un proyec-

to muy cercano privatizar los servicios de suministro de agua y electricidad, por mencionar algunos.

La llamada Tercera Revolución Industrial, que tiene su motor en las nuevas tecnologías de la información ha sido, en gran medida, la desencadenadora de muchos de los procesos que hoy asumimos como globalización, sin la cual no se hubieran podido materializar; nos referimos, por ejemplo, al desarrollo del sistema de producción transnacionalizado y al sistema financiero.

Las nuevas tecnologías, pero en particular el área de la informática y el desarrollo de las comunicaciones, han desempeñado un papel crucial para el desarrollo del sistema financiero, pues ha logrado diseñar una estructura por medio de redes telemáticas globales de tal naturaleza, que la transferencia de recursos hacia cualquier parte del mundo ahora es instantánea. Esto trae como resultado innumerables beneficios al sector financiero, tales como una creciente movilidad y desmaterialización de la moneda al concebirse ahora como información electrónica mucho más manejable para las diversas transacciones financieras; los flujos de capital han cruzado fronteras con independencia casi absoluta de la base económica real, lo cual provoca la separación de los movimientos físicos de los productos.

Por su parte, las nuevas tecnologías también han repercutido en beneficio de un más intensificado sistema de producción transnacional en el que su agente más importante es la compañía global o corporación transnacional. Este tipo de unidad económica productiva viene a sustituir a la típica unidad de producción económica llamada empresa multinacional y, por supuesto, cada vez relega más a las unidades de producción económicas nacionales.

El carácter de esta nueva forma de organizar la producción, se centra en su capacidad de adaptación a las especificidades de cada mercado, con complejas estrategias para alcanzar una alta productividad al menor cos-

te posible, en tanto le resulta sencillo, a su vez, asumir diferentes actividades en diferentes contextos al actuar en distintas líneas de producción.

La estructura organizacional de las trasnacionales tiende a conformarse por medio de unidades o divisiones empresariales muy flexibles; al adoptar la forma de un sistema de negocios desagregado, administrado como un proceso interconectado y controlado por información compartida en la que se asume una organización horizontal por materia, producto o servicio.

Pero nada de todo lo que anteriormente describimos hubiese podido concretarse sin la intervención activa del Estado. Como dice Manuel Castells, la globalización se indujo y fue por medio de meditaciones políticas de gobierno, mismas que fueron diseñadas con la participación central de las instituciones financieras internacionales; “la economía global no fue creada por los mercados, sino por la interacción de los mercados, los gobiernos y las instituciones financieras que actúan en nombre del mercado”.<sup>11</sup> Son este tipo de afirmaciones fundadas las que evidencian un giro de al menos 180 grados en las funciones del Estado, un giro que nos habla de su reconfiguración, de que sus esfuerzos van en dirección contraria a la que se observó en la etapa anterior en la del Estado interventor, en el estado del bienestar.

#### EL EFECTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA EN EL ESTADO Y EL DERECHO

##### *El Estado-nación desdibujado*

Si partimos de la estructura tradicional que dio fundamento al desarrollo institucional del Estado-nación, y

<sup>11</sup> Manuel Castells, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, Madrid, Alianza Editorial, 1997.

que revisamos líneas arriba, realizaremos un análisis que ubique el efecto que ha tenido el fenómeno de la globalización económica en dicha estructura.

En el proceso que llevó a la configuración de los Estados-nación se perfilaron principios como el de la soberanía de unos frente a otros y en el régimen interior de cada uno. La idea que subyacía consistía en el respeto de las decisiones que hacia el interior tomase cada Estado y, por otro lado, ninguno de ellos reconocería un poder superior al de su gobierno. Así se construyó el sistema interestatal, constituido por una comunidad de Estados soberanos que tenían que respetar las decisiones de los otros, enmarcadas en territorio bien delimitado.

Cada Estado se encargó de consolidar en su interior instituciones que tomaran las decisiones políticas fundamentales; para ello se dividió el poder en tres: el Ejecutivo, encargado de ejecutar las decisiones político-administrativas, de garantizar la seguridad de los ciudadanos mediante sistemas policiales, de llevar la política exterior, entre otros asuntos ejecutivos; el Legislativo, que tiene como principal función dictar las leyes que organizan la estructura del gobierno, establecen los derechos de los ciudadanos y regulan las relaciones sociales de interés general, como las económicas, las que tienen que ver con la relación del poder estatal con los ciudadanos, entre otras muchas más y, el Poder Judicial, que fue creado para garantizar que las leyes se cumplan y como el lugar privilegiado donde se diriman las controversias judiciales.

En términos generales, éstas fueron las grandes instituciones que desarrolló el Estado-nación con la finalidad de organizar el ejercicio del poder.

En ese contexto operó la economía, fundamentalmente arraigada y organizada en función del territorio nacional; regulada casi por completo por leyes y reglamentos emanadas del poder del Estado, sin evidente intervención externa en su contenido o, por lo menos, no

decisivo ni influyente como ahora se está presentando con los procesos de globalización.

En un contexto global altamente interconectado, como ocurre en la actualidad, muchos de los dominios tradicionales de actividad y responsabilidad estatal (defensa, gestión económica, comunicaciones, sistemas administrativos y legales) no pueden ser regidos sin recurrir a formas internacionales de cooperación. Ahora los Estados, en muchos temas, no deciden solos sino de manera colegiada con otros Estados y los organismos económicos internacionales, cuando no se presentan abiertas imposiciones.

Esto quiere decir que el poder legislativo de los Estados ya no legisla solo. Sus contenidos se ven influidos por decisiones y directrices asumidas desde otros centros de poder, lo cual mina la soberanía de los Estados. Ahora el Estado-nación tiene a su alrededor actores de la globalización que le disputan poder o, al menos, ya no pueden ejercer el poder absoluto y de forma totalmente autónoma.

El Estado-nación presencia una fuerte crisis, en tanto se ha disminuido la unidad de su poder público hacia el interior y vive una pérdida de soberanía frente al poder de instituciones y organismos con capacidad de tomar decisiones que afectan directamente en su territorio y su gobierno. Lo que en otro momento era impensable, el hecho de reconocer poder superior al del Estado, ahora observamos que si no se expresa abiertamente, por lo menos en muchos ámbitos del ejercicio del poder, sí se asume mediante la aceptación silenciosa de decisiones tomadas en esferas de poder externas a las del Estado, lo cual supone una dimisión voluntaria, reiterada y constante de las funciones del Estado consideradas antaño exclusivas.

Esto se ve reflejado por las interconexiones internacionales que son las productoras de la desterritorialización de las actividades económicas y, al ser los estados entes

que operan sobre territorios delimitados, terminan por ser desplazados en influencia. La capacidad decisoria del Estado está en jaque debido a la diversidad, heterogeneidad y complejidad del proceso de transnacionalización de los mercados, el sistema de producción cada vez está más interconectado, así como los flujos de capitales.

De modo diferenciado y poco homogéneo, los países reciben su efecto, ante lo cual continuamente tienen que enfrentar, asumir o resistir las implicaciones de la economía globalizada por encima de las agendas políticas nacionales. Estas ya no pueden pasar por alto la agenda económica global, porque las naciones están cada vez más imposibilitadas para tomar decisiones unilateralmente. Por ejemplo, los precios de los bienes y servicios son negociados de forma más recurrente, lejos del alcance de las competencias reguladoras de los Estados, minando el vínculo entre la producción y circulación de riqueza y territorio.

Por su parte, también la emergencia de nuevos sujetos de poder ha propiciado que la soberanía estatal esté comprometida en su base; entre estos sujetos se encuentran las organizaciones internacionales y, sobre todo, las llamadas corporaciones transnacionales quienes están dotadas de un poder que rebasa en muchos sentidos al de los Estados, pues crean empleos, llevan nuevas inversiones al lugar que eligen y le dan un toque –aunque un tanto ficticio y volátil– de fortaleza a las economías de los Estados, si el capital está invertido en sus circuitos financieros. Asimismo, la influencia que ejercen deviene de la posición clave que tienen muchas de ellas en el sistema productivo.

Sólo por ejemplificar el tipo de efecto e influencia que tienen las transnacionales en las decisiones de los Estados-nación, mencionaremos el caso de las empresas farmacéuticas en Estados Unidos: entre 1998 y 2004 gastaron 759 millones de dólares para influir en 1 400 disposiciones del Congreso de ese país. El resultado de

su “inversión” fue que el gobierno de Estados Unidos se ha convertido en el vigilante de sus intereses en muchas negociaciones comerciales, lo cual ha arrojado una disposición sanitaria que le prohíbe al Congreso negociar el precio de los medicamentos. Debido a esto el valor de dicha disposición está calculada en miles de millones de dólares. El ejemplo es esclarecedor sobre la influencia que pueden llegar a tener las empresas transnacionales en el contenido de la legislación de un país y/o en sus decisiones sobre políticas públicas. Lo que es de hacerse notar en este caso, es que se trata de un país poderoso y aun así su capacidad de decisión al interior está fuertemente influenciada, con mayor razón lo estarán los Estados-nación que cuentan con menor capacidad de resistir a la influencia que ejercen las empresas transnacionales derivada de su poder económico.

Por eso es necesario recalcar que, en el concierto internacional de las naciones, las que son más poderosas económicamente o que llevan el liderazgo principal en los organismos internacionales, tienden a ser las que imponen el diseño de las políticas económicas de la globalización a los países con menor capacidad de respuesta económica, política y militar. De ahí que sea un hecho que la globalización se viva diferente según el lugar de influencia geopolítica en el que se ubique el Estado-nación, de eso dependerá la experiencia de sus beneficios o de sus perjuicios.

*Los derechos sociales frente a su desmantelamiento:  
del papel de los derechos sociales  
a los derechos sociales de papel*

Uno de los mayores efectos que está causando el pluralismo jurídico transnacional de carácter despótico, es el progresivo vaciamiento normativo de los derechos sociales. El retroceso en la materialización de estos derechos

ubicados por la teoría como *derechos sustanciales* o *finales* tiene, además, otra importante implicación negativa: la afectación a la democracia en su dimensión sustancial, en tanto los derechos sociales suponen un vínculo y una legitimación al contenido o a la sustancia de las decisiones del poder político.<sup>12</sup>

Antes de desarrollar una explicación más puntual en torno a la afectación de los derechos sociales por parte de este tipo de pluralidad jurídica abordaremos brevemente la concepción de los derechos sociales y las críticas justificadas que ha recibido su elaboración teórica tradicional.

Un derecho social, por lo general, se identifica como una expectativa, como una posibilidad de satisfacer necesidades básicas. Trabajo, salud, vivienda, seguridad social y educación, son ámbitos o bienes jurídicos que los derechos sociales protegen por excelencia. Cuando estos derechos son reconocidos por constituciones o tratados internacionales, ello implicará obligaciones positivas y negativas, un hacer y un no hacer, por parte del poder público e incluso, por los particulares.<sup>13</sup> Tradicionalmen-

<sup>12</sup> Luigi Ferrajoli, *Derechos y garantías. Le ley del más débil*, 5ª edición, Madrid, Trotta, 2006, p. 104. El connotado teórico italiano, agrega que los derechos civiles y políticos, los cuales forman parte de los derechos-poderes o derechos de autonomía, corresponden a otra fuente de legitimación del sistema político, la que corresponde a una dimensión formal de la democracia: los derechos civiles y políticos son derechos formales o instrumentales, en cuanto que permiten fundar y legitimar las formas, es decir, el quién y el cómo de las decisiones, tanto en la esfera privada del mercado como en la pública de la democracia política o “formal”.

<sup>13</sup> Gerardo Pisarello, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Madrid, Trotta, 2007, p. 11. El autor nos recuerda que la expresión “derechos sociales”, pertenece al ámbito de la filosofía política y jurídica, también al ámbito del derecho constitucional, mientras que desde el ámbito del derecho internacional es más común hablar de “derechos económicos, sociales y culturales”, aunque hagan con ello referencia al mismo contenido que la expresión compacta de “derechos sociales”. Cuatro son las tesis que se han reforzado erróneamente en torno a los derechos sociales, constituyéndose en el “sentido común” dominante (con el que se forman los operadores jurídicos y políticas, incluyendo a los grupos sociales que propugnan por ellos) y que Pisarello se encarga de rebatir en toda esta obra: 1) la primera, es una tesis histórica, que establece una cronología de los derechos. Los derechos sociales serían conforme a ella, de segun-

te los derechos sociales han sido catalogados como *derechos* con estructura de cláusulas *programáticas* o como principios rectores que un Estado se compromete a llevar a cabo. A los Estados que elevaron estos derechos a rango constitucional o que les dieron preeminencia en sus leyes y políticas públicas, se les reconoce como *estado social de derecho*.<sup>14</sup>

da o tercera generación, posteriores a los derechos civiles y políticos; esta percepción de los derechos sociales supone que donde éstos no se hubieran materializado, bastaría con confiar en el inexorable impulso de la evolución histórica, de la lógica garantista o del crecimiento económico para que ello ocurra en algún momento; 2) esta es una tesis de carácter normativo, planteada desde la filosofía de los derechos. Supone que el fundamento inmediato de los derechos civiles y políticos sería el principio de dignidad de la persona, mientras que en el caso de los derechos sociales su vínculo es indirecto, lo cual justificaría la protección y tutela disminuida de los mismos: “Los derechos civiles y políticos serían, ante todo, derechos de libertad, y contribuirían, entre otras cuestiones, a preservar la seguridad personal y la diversidad política y cultural de la sociedad. Los derechos sociales, por el contrario, estarían conectados, de manera fundamental, con el principio de igualdad, y su satisfacción tendría que ver, sobre todo, con la protección de la homogeneidad social. Escoger entre unos u otros derechos equivale a pronunciarse de manera prioritaria por algunos de los valores en juego: igualdad o seguridad; igualdad o libertad; igualdad o diversidad”; 3) esta tesis de orden teórico sostiene que entre un tipo de derechos y otro media una diferenciación estructural tajante que impide asignarles mecanismos similares de protección. Al contrario de lo que ocurre con los derechos civiles y políticos, los derechos sociales tendrían genéticamente —el de ser derechos prestacionales, caros, de indeterminada configuración y de incidencia colectiva— la dificultad que de origen impide cristalizar su efectiva tutela; 4) esta cuarta tesis se presenta como una síntesis de las anteriores, desde el plano de la dogmática jurídica, es decir, en la manera en que los ordenamientos jurídicos recogen y tutelan los derechos en cuestión. Los argumentos que plantean van en este sentido: “si los derechos sociales son derechos secundarios en el plano axiológico y presentan, en el plano teórico, una estructura totalmente diferenciada de la de los ‘clásicos’ derechos civiles y políticos, es lógico que la mayoría de ordenamientos jurídicos contemporáneos les haya dispensado una protección menor”; así los derechos sociales no serían derechos fundamentales ni derechos judicialmente exigibles, sino simples principios programáticos cuya operatividad quedaría supeditada a la libre configuración del legislador en turno. *Ibidem*, pp. 14-15.

<sup>14</sup> Por su parte, debido al papel central que desempeñan las políticas públicas de orientación social, se pueden ubicar como *Estados sociales*, tanto a los estados reformistas dentro del capitalismo (denominados también como estado del bienestar o estado providencia, cuyo desarrollo se presentó en el periodo de entreguerras en Europa y Estados Unidos, sobre todo), así como a los surgidos del “socialismo real”. Ambos estados sociales, son intervencionistas. No obstante la aclaración anterior, el abordaje

Esa concepción de los derechos sociales, sólo como principios rectores o cláusulas programáticas, ha pretendido restarles fuerza normativa. En un loable esfuerzo de reconstrucción teórica sobre los derechos sociales, Gerardo Pisarello argumenta que en la concepción dominante sobre ellos, prevalecen mitos y prejuicios que han entorpecido su evolución garantista.<sup>15</sup> La limitada protección de los derechos sociales y la idea de que no pueden ser exigidos y garantizados jurisdiccionalmente, también es producto de esa concepción errónea, la cual ante el momento de crisis que viven los estados sociales por la globalización económica neoliberal se ha reforzado.<sup>16</sup> Esta miope concepción sobre los derechos sociales forma parte del resultado que ha arrojado el uso de la teoría de los derechos en función legislativa, que asume como ausencia de derechos lo que el legislador omitió incorporar al ordenamiento jurídico, con la técnica jurídica clásica de garantía para su protección y exigencia ante las instancias jurisdiccionales; como nos dice Ferrajoli, esta omisión del legislador, en lugar de identificarse con una laguna que el ordenamiento tiene el deber

---

de los derechos sociales en este apartado, se hace pensando en los estados del bienestar y los estados sociales (más estrictamente "asistencialistas") periféricos, en la medida que incorporaron este tipo de derechos en sus constituciones o leyes. Sobre las características generales y las formas jurídicas que adoptó el estado del bienestar.

<sup>15</sup> *Los derechos sociales y sus garantías...*, op. cit., Gerardo Pisarello, V. Abramovich, Christian Courtis y M.J. Añón, son algunos de los más destacados juristas que han emprendido un camino de reconstrucción teórica de los derechos sociales, orientado, en lo fundamental, a demostrar tanto su exigibilidad como lo factible de su justiciabilidad. No habría que soslayar que esta propuesta toma como importante punto de partida, la tesis de los derechos fundamentales desarrollada por Luigi Ferrajoli. Véase de los autores, por ejemplo, V. Abramovich y C. Courtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, Madrid, 2004; V. Abramovich M.J. Añón (eds.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, 2003, entre otros.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 14.

de llenar, se confunde con la ausencia de los derechos mismos.<sup>17</sup>

Con la idea de replantear la noción distorsionada que ha dominado sobre los derechos sociales, Pisarello propone una reconstrucción teórica, que incorpore una doble perspectiva: 1) desde un punto de vista garantista y 2) desde una perspectiva democrático participativa o democrático deliberativa.

Desde el punto de vista garantista, se parte de la constatación de que si bien el derecho suele expresar el interés de los sujetos más fuertes, también puede operar como un instrumento al servicio de los más débiles. Esta perspectiva se inscribe en el constitucionalismo contemporáneo,

cuya lógica interna propugna, como condición para la ampliación de la libertad, la limitación y vinculación de todo poder, sea público o privado. Sin asegurar por sí sola esta lógica garantista, la automática satisfacción de los derechos sí posibilita la articulación de un discurso crítico, jurídico además de político, capaz de deslegitimar las múltiples formas de poder arbitrario que, en diferentes escalas, bloquean la posibilidad de asegurar a las generaciones presentes y futuras la satisfacción de sus necesidades básicas y, con ello, el goce de su libertad.<sup>18</sup>

La segunda perspectiva, inscribe la garantía de los derechos en un proceso de democratización permanente, desde las instituciones como desde las organizaciones sociales o, en general, desde la esfera no institucional. Con esto se pondría a escrutinio público y constante la información, la publicidad, así como la justificación argumental de cada decisión de las instituciones gubernamentales. En este examen permanente al actuar guber-

<sup>17</sup> Al final y distorsionadamente, “las lagunas de garantía, o su imperfección y más aún su violación, en lugar de encontrar en la teoría un instrumento de análisis crítico, acaban siendo ignoradas y, en la práctica, de forma realista, avaladas”. Véase, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, op. cit., p. 108.

<sup>18</sup> Pisarello, *ibidem*, p. 17.

namental, se incluiría la evaluación de los mecanismos mediante de los cuales se incorpora la expresión de los grupos sociales más desaventajados.<sup>19</sup> Mejores garantías y más democracia, en suma, serían dos elementos centrales en la tarea de reconstrucción del estatuto jurídico y político de los derechos sociales que el autor propone, pues “de su adecuada articulación teórica y práctica depende, en buena medida, la remoción de los obstáculos materiales y la superación de los prejuicios ideológicos que explican su debilitada posición en la mayoría de los ordenamientos actuales”.<sup>20</sup>

Pero, además de tener una formulación teórica deficiente, que los ha colocado en desventaja respecto a los derechos civiles y políticos, los derechos sociales asumidos como derechos a prestaciones públicas positivas (trabajo, salud, educación, seguridad social, entre otros), están unidos a la suerte del estado social.

Desde finales de los años setenta, el estado social ha sido puesto en cuestión y una serie de factores influyeron

<sup>19</sup> *Idem.*

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 18. Esta propuesta de articulación teórica adecuada, pasa, según lo propuesto por el profesor argentino de la Universidad de Barcelona, por refutar las cuatro tesis señaladas en la nota 481. A decir del autor: 1) La tesis histórica, que propone una clasificación ligada a generaciones de derechos, en la que los derechos sociales pertenecerían a la segunda generación después de los derechos civiles y políticos, alienta una historia formalista de los derechos, que no expone sus incumplimientos, retrocesos, incumplimientos discriminatorios o cumplimientos excluyentes; por el contrario, lo que no dice esta tesis, es que “las historias” de los derechos sociales son el resultado de conflictos, por la eliminación de privilegios y la transferencia de recursos y de poder de unos grupos sociales a otros. 2) Tesis normativa o filosófica, la que coloca a los derechos sociales en una posición axiológicamente subalterna a los derechos civiles y políticos; por el contrario, la tesis de refutación del autor, consiste en que todos los derechos fundamentales son derechos indivisibles e interdependientes, todos ellos susceptibles de fundamentación común: igual dignidad, igual libertad, igual seguridad, igual diversidad para todas las personas, sin que se excluya la posibilidad de conflictos entre derechos, que podrá resolverse con la técnica de ponderación, según sea el caso. 3) Tesis teórica, que consiste en ubicar los derechos sociales como derechos estructuralmente diferentes a los civiles y políticos. 4) Tesis dogmática, sobre los derechos sociales como derechos de tutela debilitada frente a los derechos civiles y políticos.

en ello: desde las propias contradicciones que suponían la multiplicación de sus demandas sociales que requerían erogación de recursos frente al carácter capitalista de acumulación, lo cual provocó la llamada crisis fiscal del estado con la que se abrió el mayor frente de batalla contra el estado social. Esta crisis inauguró otra: la del “pacto fordista-keynesiano” en el que estaba asentado. En el marco de ese rompimiento y la intensificación de la globalización económica, los derechos sociales se han visto severamente afectados en sus propósitos.

Aunada a esa especie de “minoría de edad”<sup>21</sup> en la que se han tratado de mantener los derechos sociales, actualmente sufren una vulneración mayor, en virtud de la caracterización que siempre los ha acompañado: son derechos que se vulneran, sobre todo, por las desigualdades de poder que padecen las sociedades.<sup>22</sup> Entre más sea la desigualdad de poder que hay en una sociedad determinada (tiempo/espacio), más vulnerados serán los derechos sociales; pero con la emergencia de nuevos centros de producción jurídica trasnacional, los cuales representan intereses muy concretos de grupos económicos cuyo poder tiene efectos globales sin igual, no nada más los derechos sociales se están viendo afectados, también se violenta en su conjunto, el contenido normativo que supone la configuración clásica del estado de derecho. El vaciamiento del derecho público que se ve reflejado en la pérdida de centralidad de la ley como una de sus categorías básicas en los ordenamientos jurídicos

<sup>21</sup> Sus “hermanos mayores”, otros derechos fundamentales como los civiles y políticos, sí han tenido todo el aval teórico tradicional que ha construido y ha llevado a los ordenamientos jurídicos positivos las garantías jurídicas propicias para hacerlos efectivos ante tribunales, es decir, para hacerlos justiciables. Mientras que los derechos sociales han sido limitados en su justiciabilidad, producto de una distorsionada e ideológicamente manipulada construcción teórica y jurídica, que por supuesto, se ha visto materializada en los ordenamientos jurídicos positivos. Como hemos revisado, en los últimos años se ha iniciado una reconstrucción teórica y garantista entorno a su estatuto jurídico-político.

<sup>22</sup> Gerardo Pisarello, *Los derechos sociales...*, *op. cit.*, p. 16.

así como el papel protagonista que están asumiendo los tribunales en cuestiones políticas relevantes debido al ineficaz funcionamiento para resolver conflictos de las instancias democrático-representativas como los parlamentos, éstas son algunas de las manifestaciones de una fuerte crisis también del estado de derecho.<sup>23</sup>

También caracterizados como los derechos de los sujetos más débiles, los derechos sociales en el contexto de la globalización económica, se enfrentan a un derecho emergente cada vez más protagonista; es el *derecho de los más fuertes*, el derecho que se produce en los poderosos centros de decisión política y jurídica (OMC, FMI, BM, OCDE, CCI, Unidroit, entre otros).<sup>24</sup> Es esta la desigualdad de poder la más representativa de las sociedades arrasadas por una globalización hegemónica que reproduce y acentúa la disparidad de poder que tienen unos y otros grupos sociales. Aquellos que tienen mayor capacidad de influencia económica en escala global tendrán la balanza de poder de su parte; podrán influir en las políticas públicas que los Estados implementan, en las cuales los derechos sociales se incorporan en expresión mínima, debido a las exigencias de los grupos de poder económico global dominados por el “principio de mercado”.

Al romperse el pacto fordista-keynesiano que representaba el relativo equilibrio entre capital y trabajo que había logrado mantener la legitimidad del estado social, ha reconfigurado las actuaciones de ese tipo de Estado,

<sup>23</sup> Carlos de Cabo Martín, *Contra el consenso: estudios sobre el estado constitucional y el constitucionalismo del estado social*, op. cit., pp. 232-235.

<sup>24</sup> Debemos precisar que la *lex mercatoria* está incluida en este tipo de centros de producción jurídica transnacional, pero no hemos querido referirnos a ella en forma exclusiva –tal como lo hacen otros autores–, como la que está afectando los derechos sociales, pues hablar de múltiples centros económicos de producción jurídica transnacional incorpora otros centros que no necesariamente están participando de manera directa en la configuración y dinámica de la nueva ley de los negocios comerciales de orden internacional, más conocida como la referida nueva *lex mercatoria*: “la ley propia del capital global”, tal como la refiere Sousa Santos en *La globalización del derecho*, op. cit., p. 104.

permitiendo que opere con toda libertad de la ley de la oferta y la demanda.<sup>25</sup>

Atrás ha quedado la concepción de los derechos sociales como instrumentos de desmercantilización, propuesta por Karl Polanyi en *La gran transformación*.<sup>26</sup> Contrario al objetivo que persiguen los derechos sociales, que protegen bienes considerados indisponibles para el mercado, la lógica de la globalización de políticas económicas neoliberales es precisamente mercantilizarlos. Los derechos sociales pasan a ser susceptibles de negociación con los centros económicos de producción jurídica transnacional o incluso son ignorados; derechos que antaño no estaban disponibles para el mercado, ahora son negociables. Si hacemos visible la correlación de poder que hay entre las “partes negociantes”, es decir, los centros económicos de producción jurídica transnacional cuyos intereses son privados y de orden económico y, la otra parte, son grupos sociales cuyos intereses son colectivos, observaremos una falta de representatividad casi absoluta en la negociación. Se trata, por lo tanto, de una negociación nulificada por la falta real de una de las partes. Por eso es que el papel central de intervención en toda negociación que tenía el Estado lo ha ido abandonando paulatinamente en las últimas décadas, y esto tiene consecuencias negativas para quienes no están representados como participantes en los diversos centros de decisión política y jurídica, que se ven refle-

<sup>25</sup> Carlos de Cabo Martín, *Contra el consenso...*, op. cit., p. 233.

<sup>26</sup> Karl Polanyi, *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, segunda edición en español, prólogo de Joseph E. Stiglitz, introducción de Fred Block, México, FCE, 2003. Según Fred Block, en su estudio introductorio sobre este clásico de la economía política, para Polanyi “el mayor defecto del liberalismo del mercado es que subordina los propósitos humanos a la lógica de un impersonal mecanismo de mercado”; por el contrario, Polanyi sostiene “que los seres humanos debemos usar los instrumentos de un gobierno democrático para controlar y dirigir la economía con el fin de satisfacer nuestras necesidades individuales y colectivas. Polanyi demuestra que la decisión de no aceptar este reto produjo enormes sufrimientos el siglo pasado. Su profecía para el nuevo no puede ser más clara”, *ibidem*, p. 41.

jadas por ejemplo, “en la imposición de condiciones cada vez más exigentes a los más débiles desde el punto de vista negocial”.<sup>27</sup>

Por ello, tiene mucha pertinencia lo que nos dice Capella, de que en la práctica los derechos sociales quedan reducidos a derechos de papel –cuando no los suprimen absolutamente hasta en el discurso de las constituciones políticas–, a simples derechos nominales que van encaminados sólo a legitimar el sistema o en otros casos, su limitación es tal que su contenido está en el límite de los mínimos impensados.<sup>28</sup>

De todos los derechos sociales clásicos, el derecho del trabajo que nació unido a la sociedad industrial y que se fortaleció con el auge de los estados sociales (por la naturaleza de sus supuestos y objetivos), es el que mejor representa la crisis por la que atraviesan tanto el estado social como los derechos sociales en su conjunto. Sobre cuatro pilares se construyeron los rasgos de identidad del derecho del trabajo: primer pilar, asentado en el Estado nacional; segundo pilar, el de la gran fábrica; tercer pilar, el de la plena ocupación y, el cuarto, el de la representatividad general del trabajo mediante el sindicato.<sup>29</sup> Los cuatro pilares se encuentran en franco debili-

<sup>27</sup> Saúl Sanz Burgos, “Notas sobre el derecho y el Estado en la era de la globalización”, en *op. cit.*, p. 78.

<sup>28</sup> Juan R. Capella, *Fruta prohibida*, *op. cit.*, p. 207. Por su parte, a nivel constitucional, respecto a la incorporación de los derechos sociales existe una proclividad “a la indefinición mediante el uso de conceptos jurídicos indeterminados en muchos de sus preceptos e incorpora redacciones esencialmente abiertas de su articulado, cuya interpretación queda encomendada a la propia gobernabilidad funcional del sistema mediante el correspondiente desarrollo legislativo. Se hace entonces evidente la insuficiencia creciente del modelo político estatal y de su correspondiente estructura jurídica para seguir garantizando niveles aceptables de igualdad material y de justicia social: el contenido prestacional de los derechos queda así fuertemente condicionado por circunstancias externas y se reaviva el debate en torno a la naturaleza constitucional de estos derechos-prestación (...)”; véase Julios-Campuzano, “Globalización y constitucionalismo...”, en *op. cit.*, p. 159.

<sup>29</sup> M. D’antona, “Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?”, *Rivista Giuridica di Lavoro*, núm. II, 1998, pp. 311 y ss., cit. en Francisco Andrés Valle Muñoz, “Una revisión crítica al discurso de la flexibilidad en

tamiento: el Estado nacional ha dejado de ser el referente más influyente en los procesos económicos y políticos que determinan la orientación de las políticas públicas nacionales; la “gran fábrica” que influyó en el tipo de relaciones de trabajo que subyacían a la legislación laboral tradicional, ha sido desplazada por la asunción de la estructura de empleo del sector servicios o terciario o, en general, por otras formas de empleo diferente al industrial (el trabajo a domicilio, uno de ellos); la plena ocupación derivaba del predominio de la “gran fábrica”, mientras que las ocupaciones que imperan con la globalización económica exigen flexibilidad laboral que incluyan formas condescendientes de contratación a favor de la empresa o patrón (la subcontratación, el *outsourcing*, por ejemplo).

El derecho del trabajo a partir de todos estos cambios en las relaciones laborales que están condicionados cada vez más por los imperativos de la globalización económica, tiende a *civilizarse*. Lo anterior se explica “en la medida que los contratos de alquiler de servicios, acuñados en la mejor tradición del derecho privado, ocupan el espacio anteriormente reservado a las normas homogeneizadoras de la legislación laboral”;<sup>30</sup> el contenido normativo del trabajo tiende a identificarse y confundirse fácilmente con el derecho privado, perdiendo esa delimitación clara que antaño había entre los principios de derecho público que regían al derecho del trabajo frente a las relaciones jurídicas reguladas por el derecho privado.

El efecto que la pluralidad jurídica trasnacional, emanada de los procesos generados por la globalización económica, ha provocado en el debilitamiento de la fuerza normativa de los derechos sociales y, dentro de estos

---

el derecho”, en *UNED. Boletín de la Facultad de Derecho*, núm. 27, Madrid, 2005, p. 234.

<sup>30</sup> José Eduardo Faria, “Pluralismo jurídico y regulación. (Ocho tendencias en el derecho contemporáneo)”, en *Ciudadanía y derecho en la era de la globalización*, *op. cit.*, p.

derechos, el derecho del trabajo, convierten a los “excluidos” en el plano económico y/o los sujetos débiles de cualquier negociación económica-comercial, en los “sin derechos” en el ámbito jurídico, disminuyéndolos como portadores de derechos públicos subjetivos.<sup>31</sup>

Para regresarles el papel central que tenían los derechos sociales en la actuación del Estado, tendríamos que empezar por *democratizar la democracia*, como plantea Santos Sousa.<sup>32</sup> O, dicho de otra manera, para hacerle frente a los múltiples centros económicos de producción jurídica transnacional los cuales poseen un carácter despótico, tendríamos que tomar un camino cierto hacia la materialización de los derechos sociales, ese camino nos plantea una tarea ineludible para transitarlo: construir los mejores mecanismos para *radicalizar la democracia*.

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 127. Derivado de lo anterior, Eduardo Faria, autor brasileño, establece una tendencia del derecho contemporáneo, consistente en el reforzamiento represivo del derecho penal: “Como la productividad en la economía globalizada viene siendo obtenida a costa de la degradación salarial, de la movilidad en el empleo, de la precarización de las relaciones laborales, de la informatización de la producción y de la consiguiente supresión de los puestos convencionales de trabajo, la sinergia entre la marginalidad económica y la marginalidad social ha llevado al Estado a reformular sus esquemas de control y prevención de los delitos, a vaciar el proceso penal de sus perfiles garantistas y a incorporar en el ámbito de las políticas penales los problemas y las situaciones creadas tanto por la deslegalización y desconstitucionalización de los derechos sociales, como por la ausencia de políticas distributivas y compensatorias. Criminalizando esos problemas y esas situaciones con el apoyo difuso de una sociedad asustada con el aumento de la inseguridad –sentimiento expresado demagógicamente por los medios de comunicación–, y actuando también bajo la presión de los países centrales empeñados en declarar una ‘guerra abierta’ al tráfico de drogas en los países periféricos, el Estado, ignorando los factores políticos, socioeconómicos y culturales inherentes a los comportamientos definidos como transgresores por las normas penales, amplía, cada vez más, el carácter represivo-punitivo de esas normas”, *ibidem*, pp. 127-128.

<sup>32</sup> Santos Boaventura de Sousa, *Democratizar la democracia*, México, FCE, 2004. “La democratización es todo proceso social que consiste en la transformación de las relaciones de poder en relaciones de autoridad compartida”, por eso es que “a la luz de esta definición, la idea de pluralidad jurídica no tiene un contenido político fijo. Puede ser útil tanto para una política progresista como para una política reaccionaria”.

## A MODO DE CONCLUSIÓN: EL CARÁCTER GENERAL DEL DERECHO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN

Comenzamos este trabajo preguntándonos por los cambios ocurridos en la concepción clásica con la que se construyó el derecho moderno; del derecho como objeto de estudio de la tradicional ciencia jurídica, pero también del derecho como realidad empírica. El derecho moderno, que terminó consolidando sus estructuras a la par del Estado-nación, se está modificando en su base; los procesos de globalización han acelerado los cambios que está sufriendo el modelo jurídico positivista. Ese derecho que le otorgó una dosis de legitimidad y certeza al poder del Estado; ese derecho, desde donde se elaboró el discurso racional del poder estatal moderno; ese sistema de reglas que aspiraba a la perfecta articulación y coherencia interna, a la generalidad y la abstracción como virtud, hoy está en una crisis paradigmática.

El orden jurídico contemporáneo sufre una profunda crisis, que lo ha fragmentado y que lo obliga a operar en distintas lógicas normativas. Por supuesto, cada sistema normativo tiene su propia racionalidad jurídica que lo lleva a colisionar con las demás. A diferencia de la pretensión moderna del derecho de prever todas las posibles soluciones a los problemas en un ordenamiento jurídico creado por los órganos del Estado, hoy estamos ante la presencia de múltiples centros de producción jurídica emanados de la globalización económica que operan regidos por el “principio de mercado”, en contraste con el principio de interés público con el que el Estado decía actuar.

En la dinámica de la globalización económica que desplaza al Estado y sus funciones tradicionales de intervención, el Estado se ha convertido en una especie de “Estado regulador”, que sólo es llamado para intervenir en las correcciones de las fallas del mercado (falta de

competencia, mercados incompletos, producción de bienes públicos, entre otros); sí es un actor privilegiado pero en la medida que articula las condiciones de posibilidad del mercado.<sup>33</sup> Existe un afán por relegar la función tradicional del Estado de redistribución y estabilización de la economía –sobre todo la macroeconómica–,

utiliza como instrumentos las reglas o regulaciones en lugar de los impuestos y los gastos, renuncia a la dirección ministerial y a las empresas en manos públicas y a los servicios sociales para traer a primer plano órganos de aplicación de reglas y tribunales, y desarrolla un *policy style* no tan discrecional y burocrático, sino más procedimental y orientado a reglas.<sup>34</sup>

Lo anterior plantea serios problemas que es necesario observar. Si el Estado se va perfilando como un *Estado regulador* más que *gestor*, pone en duda su legitimidad política, pues gran parte de su autoridad regulativa acaba por residenciarse en agencias independientes dirigidas por expertos que utilizan criterios técnicos de justificación. Y sucede que poder regulador, competencia técnica e independencia, configuran de por sí un tipo de autoridad no sometida al proceso electoral ni responsable políticamente, y esto es difícil de aceptar de acuerdo con los principios clásicos del sometimiento del poder al derecho y del origen democrático de las normas jurídicas. Y es precisamente lo que está sucediendo frente a la presencia de múltiples centros de producción jurídica transnacional que le disputan al Estado su capacidad de iniciativa jurídica. El problema no es el pluralismo jurídico que genera, sino el *tipo* de pluralismo que está operando con estos centros a la cabeza.

<sup>33</sup> Antonio La Spina y Giandomenico Majone, *Lo Stato regolatore*, Bologna, Il Mulino, 2000, pp. 49-50, en Francisco Laporta, “Teoría y realidad en la legislación”, *op. cit.*, p. 40.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 45.

Son centros de producción normativa transnacional regidos por el principio de mercado y por intereses económicos privados, en el que no se ven representados en igualdad de circunstancias todos los afectados. Los procesos de construcción del contenido normativo procedente de estos centros no son transparentes, no están al alcance de todos, al menos indirectamente. Los controles políticos sobre las decisiones que se toman dentro de los centros de producción jurídica transnacional son mínimos, por no decir que inexistentes. En suma, estamos ante la emergencia de un pluralismo jurídico transnacional despótico, que funda su mínima legitimidad en la concentración de capital, de lo cual deriva su poder económico que enseguida se traduce en poder político y jurídico. Este tipo de pluralismo jurídico nos está llevando a la configuración de un derecho de los más fuertes: los que poseen el capital dominan los recursos naturales, toman las más importantes decisiones públicas y privadas del mundo sin dar cuentas a nadie, producen su propia normatividad sin que el Estado les oponga resistencia más aún, el Estado es uno de sus principales colaboradores. Ante este tipo de derecho, los no representados en esas decisiones políticas también convertidas en normatividad con efectos jurídicos amplios, el Estado debería ser el que les contrarreste poder e influencia, es el que debe seguir intentando representar el interés general, sobre todo, porque ante un poder como el de los principales actores de la globalización económica (organismos financieros, comerciales y empresas transnacionales, por mencionar los más importantes), se le necesita enfrentar un poder proporcional en sus fuerzas. Frente al pluralismo jurídico transnacional despótico, se requiere un derecho estatal consolidado y suficientemente democrático en el que participen en su construcción los interesados, los afectados, es decir, todas las colectividades posibles.

Es verdad que el contenido del ordenamiento jurídico de todo Estado nación ya no puede aspirar a desafiar los

siglos, como se pretendió con las codificaciones nacionales del siglo XVIII, lo que sí puede es desafiar al derecho de los más fuertes. De no ser así, su legitimidad se volverá nula y, por lo tanto, su razón de ser, totalmente insalvable.

Derivado del cuestionamiento al Estado-nación, el derecho también está sufriendo trastornos importantes que colocan en tela de juicio el diseño institucional del derecho estatal. Son diversas las manifestaciones jurídicas que no emanan directamente del poder estatal, de alguna forma siempre han estado presentes, pero se consideran manifestaciones aisladas que no hacen por sí mismas la regla. Hoy lo que se observa es una tendencia en ese sentido. Formas jurídicas externas al Estado y, en particular, muchas de ellas emanadas del poder económico de facto. Estas normas, reglas, costumbres o instituciones jurídicas “no formales”, se extienden y adoptan características propias del derecho estatal, como la obligatoriedad y la sanción (aunque sea de tipo económico), no obstante que en muchos de los casos cuando no logran hacerlas valer piden al Estado su intervención, lo cual propicia un papel estatal subsidiario en el derecho.

Así, el principio de estatalidad del derecho moderno está puesto a discusión debido al creciente protagonismo que adquieren los actores principales de la globalización, se trata de los organismos económico-internacionales y de las empresas transnacionales. Al concurrir varios centros de poder en el mismo espacio y tiempo, resulta que algunos de ellos elaboran su propio marco normativo según sus prioridades e intereses. Esta situación refleja una pluralidad normativa, no muy común después de la consolidación del monopolio estatal del fenómeno jurídico, una vez eliminada la organización social de tipo feudal. Por lo menos, no común en tanto tendencia.

Es verdad que el Estado sigue legislando en las diversas materias de las relaciones sociales; lo sigue haciendo en aquéllas en las que ha ido perdiendo capacidad

de decidir libremente sobre su contenido, sobre todo en materia económica, bursátil, financiera, tributaria, de seguridad social, laboral, mercantil, civil, entre otras, en las que son muy fuertes las directrices impuestas por los organismos internacionales o las empresas transnacionales que tienen puestos sus intereses en esos rubros. Sin embargo, se ha vuelto común que comparta la titularidad de su iniciativa legislativa —*otrora* exclusiva— con distintas fuerzas que trascienden el ámbito nacional. Este solo hecho por sí mismo, subvierte la lógica de estructuración y operación que tenía el derecho del Estado, entendido como sistema de normas circunscrito a un territorio nacional.

Ahora el Estado tiende a reconocer otras fuentes de producción jurídica y vulnerar el monopolio jurídico que tenía sobre ella; pero esto no es en sí lo más grave, sino la razón por la que en un momento histórico determinado se utilizó para suprimir y descalificar toda fuente de producción jurídica distinta a la del Estado: la idea de que es el Estado el encargado de sintetizar los intereses generales de la población y, por tanto, el más indicado para decidir, por medio de mecanismos de representación en los parlamentos, el contenido de las leyes más cercano a la equidad y la justicia. Por supuesto, la historia está llena de evidencias que muestran lo contrario. Sin embargo, el discurso legitimador del Estado, las más de las veces, ha girado en torno a esta función de representatividad de los intereses generales.

Las organizaciones y empresas transnacionales asumen que por ser las que de manera expansiva están asumiendo todas y cada una de las distintas fases del proceso productivo, son las más autorizadas para tomar las decisiones relativas a dicha actividad y esas decisiones implican la producción de sus propias reglas de las cuales varía su formato. Pueden presentarse en calidad de sistemas de organización y métodos, manuales de producción, reglamentos disciplinarios, códigos deonto-

lógicos de conducta, pero, sobre todo, los que más afectan por su posible contradicción con las legislaciones nacionales, son los contratos homogeneizadores de alcance mundial.

De esto se deriva que las empresas transnacionales frecuentemente están dirimiendo en tribunales o arbitrajes internacionales denuncias interpuestas por los mismos Estados en los que se hubieron instalado, por la falta de cumplimiento a la legislación nacional. O, también, demandas interpuestas por sus trabajadores, relativas a la inobservancia del derecho nacional del país en el que están instaladas por el privilegio que le dan a su propia normatividad.

Lo anterior genera una conflictiva situación y una serie de enfrentamientos permanentes entre las diferentes iniciativas jurídicas emanadas de distintos actores como gobiernos, empresas privadas, organismos internacionales, económicos y/o comerciales, que tienen distintos grados de poder y de intereses que, en consecuencia, pelearán en el terreno de la desigualdad y de objetivos contradictorios. Pero no sólo eso, ante las presiones a los gobiernos nacionales (como lo vimos en el ejemplo de Estados Unidos y las farmacéuticas) de parte de las empresas y organismos internacionales, muchas veces terminará cediendo el gobierno nacional, es decir, tomando decisiones o dejando de hacerlo, para beneficiar los intereses de aquéllas. Con ese actuar el interés general siempre terminará perdiendo.

Ante los cambios ocurridos en el derecho como producto del efecto de los procesos de globalización descritos en líneas arriba de forma somera, delineamos algunas afirmaciones hipotéticas para nuestro trabajo de investigación:

1. En el amplio contexto de la pérdida de centralidad del Estado, tanto en decisiones políticas como económicas, está inscrita la pérdida del monopolio de

la producción jurídica estatal. Los nuevos actores de la globalización, principalmente los organismos financiero-internacionales y las empresas transnacionales, son centros de poder que le disputan la iniciativa jurídica al Estado; en tanto éste cede voluntariamente o bajo presión sobre los contenidos jurídicos: 1) emanados de las legislaciones nacionales y 2) en los distintos formatos jurídicos que se dan asimismo estos organismos, sin importar la contradicción con la legislación nacional que pueda presentarse.

2. A este fenómeno, en el que se presentan distintos órdenes jurídicos en un mismo espacio y tiempo determinados, se le llama *pluralismo jurídico*; que es por definición lo contrario al monismo jurídico, discurso del que se ha valido el Estado-nación para reconocer sólo al derecho producido por él y con el que se ha autoproclamado como único ente legítimo para organizar jurídicamente las relaciones sociales.

La literatura sobre *pluralismo jurídico* nos refiere la existencia de distintos tipos del mismo. Por una parte tenemos el pluralismo jurídico como proyecto emancipatorio cuya visión no instrumentalista del derecho, estaría basado en estructuras sociales y respectivos actores en cambio continuo. Es común que se identifique con este tipo de pluralismo jurídico a los sistemas jurídicos de las comunidades indígenas o urbanas con una organización fundada en reglas más o menos claras. Por su parte, el otro tipo de pluralismo jurídico, el que se deriva de las reglas o códigos emanados de las empresas transnacionales, lo ubicamos como *pluralismo jurídico de corte conservador o reaccionario*. No sólo es reaccionario o conservador por el carácter de contraponer su normatividad a la del Estado, pues el pluralismo jurídico emancipatorio también lo posee, sino el contenido subyacente a dicha normatividad. Un

contenido en el que prevalece, por sobre todas las cosas, un interés privado, contrario a lo que en el discurso jurídico del Estado se proclama: el interés general.

Este pluralismo reaccionario o conservador —muchas veces solapado desde el Estado— quebranta las bases epistémicas en las que se construyó el derecho moderno, que tuvo como premisas fundamentales las siguientes: 1) el Estado como única fuente exclusiva de producción jurídica, por la idea de que es él y únicamente él, el encargado de privilegiar el interés general, 2) la generalidad y abstracción, consideradas como las características que defienden la aparente *neutralidad* del derecho, pues protegen de particularismos y destinatarios con nombre específico al ordenamiento jurídico.

3. Por su parte, dijimos en un apartado anterior, que el derecho laboral había sido uno de los instrumentos jurídicos más sólidos que el Estado intervencionista construyó para el desarrollo de sus objetivos. Que en esta área del derecho durante esta etapa del Estado, se había mostrado de forma más clara la politicidad del derecho, su falta de *neutralidad*, al diseñar su contenido de tal manera que el Estado interviniera en las controversias jurídicas y equilibrara las partes —patrón y trabajador—, pero con la premisa de que su intervención tenía que ayudar para equilibrar a la parte más vulnerable, la trabajadora; ello, en virtud de la evidente desventaja de fuerzas entre las partes en conflicto. El derecho laboral se constituyó por esta razón, en el derecho del estado interventor; sin embargo, no puede ser considerado un derecho *transitorio*, un derecho de una etapa más del Estado, por la misma razón por la que los derechos humanos no pueden simplemente *pasar de moda*, porque ni uno ni el otro son una *moda*. Son el resultado de la razón y la

necesidad humanas, son argumentos que se trasladan al derecho para darle fuerza normativa, para que su cumplimiento no sea una opción, sino una obligación. Son resultados de la razón a problemas humanos, que otorgan un mejor equilibrio en una sociedad.

Con el fenómeno de la globalización, se está desmantelando el Estado interventor y con él, los fundamentos del derecho laboral, el instrumento jurídico que tenía como teleología el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Todo esto no sería objeto de estudio, si no es porque representa un grave problema al Estado y al derecho. Al primero, le está generando una fuerte pérdida de legitimidad frente a los gobernados quienes ven cada vez más socavada la autoridad del Estado para defender sus intereses, frente a los intereses privados de los actores de la globalización económica. Y si contaba con un importante instrumento jurídico para la búsqueda de un equilibrio, como los derechos sociales y, en particular, el derecho laboral, hoy ya no lo es tanto debido a su dilución frente a la fuerza económica de las empresas transnacionales, quienes imponen su propia normatividad a los trabajadores; normatividad que vulnera los derechos laborales previamente adquiridos y que no obstante, muchas veces, se encuentran elevados a nivel constitucional.

Finalmente, los procesos de globalización en su aspecto más reaccionario, afectan la legitimidad del Estado-nación, pues éste evidencia su intervención no para equilibrar como lo fue con el Estado de bienestar, sino para beneficiar a los actores económicos de la globalización, por antonomasia la parte más fuerte de las relaciones económico-sociales. Pero también pierde su fuerza el derecho estatal y, con ello, se vulnera la instrumentación jurídica construida discursivamente con la finalidad de

defender, proteger y garantizar los derechos de los gobernados.

La consecuencia más grave es que, si lo anterior se consolida como la nueva forma de regulación en el contexto de la globalización económica, no habrá duda que el derecho dejará de ser un instrumento legítimo para la intermediación de los intereses generales, hasta en el discurso estatal.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, V. y M. J. Añón (eds.), *Derechos sociales. Instrucciones de uso*, Fontamara, México, 2003
- ABRAMOVICH V. y C. Courtis, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Trotta, Madrid, 2004.
- CAPELLA, Juan Ramón, *Fruta prohibida*, Madrid, Trotta, 2006.
- CASTELLS, Manuel, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, vol. 1, Madrid, Alianza Editorial, 1997.
- DE CABO Marín, Carlos, *Contra el consenso: estudios sobre el Estado constitucional y el constitucionalismo del Estado social*, México, UNAM, 1997.
- DE JULIOS-Campuzano, Alfonso, “Globalización y constitucionalismo: una lectura en clave cosmopolita”, en *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 36, Madrid, 2002.
- FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. Le ley del más débil*, 5<sup>ta</sup> ed. Madrid, Trotta, 2006.
- FIORAVANTI, Mauricio (ed.), “Estado y Constitución”, en *El estado moderno en Europa*, Madrid, 2004.
- HELD, David y Anthony McGrew, *Globalización-antiglobalización. Sobre la reconstrucción del orden mundial*, Barcelona, Paidós, 2003.
- HOBBS, Thomas, *Leviatán o la materia, forma o y poder de una república eclesiástica y civil*, 2<sup>da</sup> ed., México, FCE, 1980.
- LAPORTA, Francisco, “Teoría y realidad de la legislación: una introducción general”, en Aurelio Menéndez Menéndez

- (director), *Proliferación legislativa: un desafío para el Estado de Derecho*, Madrid, Thomson Civitas, Colegio de Libre de Eméritos, 2004.
- LA SPINA, Antonio y Giandomenico Majone, *Lo Stato regolatore*, Bologna, Il Mulino, 2000.
- PISARELLO, Gerardo, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*, Madrid, Trotta, 2007.
- POLANYI, Karl, *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, 2<sup>da</sup> ed. en español, prólogo de Joseph E. Stiglitz, introducción de Fred Block, México, FCE, 2003.
- RENAN, Ernest, *¿Qué es una nación?*, edición bilingüe, 2<sup>da</sup> ed., Madrid, Ediciones Sequitur, 2006.
- SANZ Burgos, Raúl, “Notas sobre el derecho y el Estado en la era de la globalización”, en *UNED Boletín de la Facultad de Derecho*, núm. 22, Madrid, 2003.
- SOUSA Santos, Boaventura, *La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación*, Bogotá, Facultad de Derecho de la Universidad de Colombia-ILSA, 2002.
- , *Democratizar la democracia*, México, FCE, 2004.
- VALLE Muñoz, Francisco Andrés, “Una revisión crítica al discurso de la flexibilidad en el derecho”, en *UNED. Boletín de la Facultad de Derecho*, núm. 27, Madrid, 2005.



## **2. ¿CÓMO DEBE RESPONDER EL DERECHO DEL TRABAJO AL TRABAJO DEL FUTURO?**

*Katerine Bermúdez Alarcón*

El tema del trabajo se viene discutiendo en escala mundial desde hace varios años al tenerse evidencia de que éste ha sufrido múltiples transformaciones a raíz de los cambios en los modelos de producción y de desarrollo económico. Además, es relevante y actual por considerarse que por medio del trabajo la persona cumple con su función social y recibe por ello los recursos necesarios o incluso suficientes para su sostenimiento, y cuando las fuentes que lo producen se reducen y los mecanismos de subsistencia son innovados, la legislación del trabajo puede tener dificultades para responder en forma adecuada y oportuna.

Por ello, en este ensayo se hará una presentación de las principales variaciones que ha tenido el trabajo a partir de la globalización de finales del siglo xx, reiterando parte de lo que ha dicho la doctrina, los problemas que ha conllevado, cuáles son sus tendencias frente a lo que se predice como el futuro del trabajo y las respuestas que en el ámbito jurídico-laboral se han presentado y que se deben fortalecer.

## LOS CAMBIOS EN EL TRABAJO A PARTIR DE LA GLOBALIZACIÓN

A partir de la década de los ochenta del siglo xx, las profundas transformaciones en el mundo del trabajo generaron la crisis más aguda en la clase trabajadora, debido al salto tecnológico, la automatización, la robótica y la electrónica que incursionaron en la fábrica para entrar a remplazar la producción en serie y dar cabida a otra más flexible, desconcentrada y tecnológicamente más desarrollada, que implicó una disminución de la clase obrera industrial tradicional, la heterogenización del trabajo y la intensificación del trabajo parcial, precario, temporal y tercerizado.<sup>1</sup>

Desde ese periodo se produciría la expansión sin precedentes del desempleo estructural<sup>2</sup> de carácter mundial, sobre todo en los países del capitalismo avanzado donde, como consecuencia de la automatización, la robótica y la microelectrónica, fue más evidente la reducción del proletariado industrial y fabril; además, paralelamente se incrementaron el trabajo precario, el sector informal y los asalariados en el sector servicios, que incluye el pequeño y gran comercio, las finanzas, seguros, hotelería, restaurantes, servicios personales, de negocios, de esparcimiento, de salud y los servicios legales y generales, donde la desregulación de las condiciones de trabajo y la regresión de los derechos sociales ha conducido a la individualización de las relaciones laborales en detrimento de la protección de las libertades sindicales.<sup>3</sup>

El ideal que se había constituido desde los años posteriores a la segunda guerra mundial, de contar con un puesto de trabajo permanente, con jornada completa, en

<sup>1</sup> Ricardo Antunes, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Brasil, Cortez Editora, 2001, pp. 28-32.

<sup>2</sup> Entendido como aquel de larga duración y de carácter involuntario.

<sup>3</sup> Antunes, *op. cit.*, p. 54.

el que el trabajador hacía una carrera dentro de la empresa, con salarios progresivos, donde familiarmente sólo se requería que el varón trabajara y él garantizaba que el consumo fuera creciente —lo que se apoyaba con las políticas gubernamentales del Estado de bienestar—, se perdió, pues la presión mundial, generada con la actual globalización, obligó a que los países incrementaran su competitividad y reorganizaran el trabajo con ese objetivo y, además, con el de reducir los costos de producción.<sup>4</sup>

Para ello fue fundamental el cambio del modelo de producción fordista por uno que fuera flexible y que se ajustara a las exigencias de la demanda. Debe recordarse que el modelo fordista implicaba una estricta separación entre el proceso de producción y la ejecución de tareas estandarizadas y prescritas formalmente, lo que implicaba, a nivel de acumulación, que las ganancias por la productividad tuvieran como contrapartida el crecimiento del consumo de los trabajadores asalariados, unos contratos a largo plazo con límites rígidos en los despidos y una programación del crecimiento del salario. Por lo anterior, se afirma que la demanda en este modelo era atraída por los salarios del mercado interior de cada país capitalista, sin embargo, cuando la competitividad entre Estados Unidos, Europa y Japón se iguala, la búsqueda de economías de escala llevó a una internacionalización de los procesos productivos y de los mercados entre países desarrollados, con lo cual se hizo necesario subcontratar la producción con países en vías de desarrollo, donde los costos de los salarios eran menores.<sup>5</sup>

Además de la crisis de la demanda, también hubo la crisis de la oferta debido a la disminución de la producti-

<sup>4</sup> Martín Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial, 2001, pp. 89 y ss.

<sup>5</sup> Alain Lipietz, “El mundo del postfordismo”, *Revista Utopías*, núm. 166, octubre-diciembre, 1995, p. 12.

vidad, el incremento de precio tanto de las materias primas como del trabajo, lo cual se atribuyó a que los trabajadores eran muy fuertes y sus reglas eran demasiado rígidas. Esto último llevó a que en el ámbito laboral se instrumentaran políticas de flexibilidad laboral, inicialmente en el Reino Unido, Estados Unidos y luego en muchos países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales buscaban cambios en el contrato salarial y la evolución del control directo hacia la autonomía responsable, la primera relacionada con los aspectos externos de la relación salarial, en cuanto se refiere al vínculo entre las empresas y la mano de obra que busca ser contratada y recibir una renta, y la segunda, con aspectos internos, pues se refería a las formas de organización de la producción al interior de las empresas.<sup>6</sup>

El trabajo flexible no era nuevo; de hecho algunos sectores económicos, como el comercio al por menor, la construcción y la agricultura, lo utilizaban mediante contratos de temporadas y por horas reducidas, aunque desde hace unos años se aplica en sectores económicos y ocupacionales donde antes no existía y ha tendido a reducir el promedio de permanencia en el empleo y la decadencia del trabajo subordinado a favor del autónomo y la disminución del precio del trabajo.<sup>7</sup>

Esa flexibilidad externa se concretó en una serie de medidas que los empleadores usaban para ajustar rápidamente la mano de obra, según las necesidades de producción, como:

- el incremento de los índices de rotación, con lo que se facilitaba el despido y la reincorporación de los trabajadores, generando así una flexibilidad en el empleo y una reserva permanente de mano de obra

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>7</sup> Carnoy, *op. cit.*, pp. 102 y ss.

por el aumento de los trabajadores temporales en relación con los fijos,

- la contratación por tiempo parcial, con lo cual se ajustaba la eficacia de la mano de obra dependiendo de la mayor o menor demanda de producción, y
- la subcontratación, que incentivó la transferencia de tareas a mercados secundarios de trabajo,<sup>8</sup> donde las posibilidades de reivindicar mejores condiciones salariales se dificultaba debido a su separación del mercado primario.<sup>9</sup>

A su vez, la flexibilidad interna se concentraba en las calificaciones polivalentes de los trabajadores para que pudieran desempeñar múltiples tareas dentro de la producción y la ampliación de las categorías profesionales en la empresa, a fin de permitir que la misma persona trabajara en varias máquinas y puestos de trabajo a la vez.<sup>10</sup>

Debido a estos cambios en la forma de producir los trabajadores quedaron expuestos a unos niveles de incertidumbre sin precedentes que se evidenciaban en la pérdida de seguridad en:

- a) el mercado laboral, el cual partía de la idea del pleno empleo y la obtención de prestaciones sociales derivadas de la existencia del contrato de trabajo;
- b) en los ingresos, como consecuencia de la existencia de salarios mínimos, sistemas de rentas que estimulaban o detenían la desigualdad de rentas y sindicatos legítimos con poder de negociación,

<sup>8</sup> El mercado secundario de trabajo se refiere a los empleos sin salida, es decir, que no conducen a otro puesto mejor remunerado, que tienden a ser los primeros que se suprimen en las recesiones económicas que están sujetos a una supervisión estricta, sin oportunidades de formación o promoción. Carnoy, *op.cit.*, p. 99.

<sup>9</sup> Michael Storper y Allen J. Scott, "La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 3, 1990, pp. 442 y 443.

<sup>10</sup> *Ibid.*

- c) en el empleo, en cuanto había reglamentaciones contra los despidos y prestaciones para los trabajadores que eran despedidos sin justa causa,
- d) en el puesto de trabajo, debido a la demarcación clara de tareas y barreras a la reclasificación de los puestos de trabajo, y
- e) la seguridad en el lugar de trabajo, regulada mediante las normas sobre higiene y seguridad industrial, límites a las jornadas de trabajo y jornadas en la noche, entre otras.<sup>11</sup>

La flexibilidad de los mercados laborales permitió incorporar a un gran número de trabajadores que entraban por primera vez o que reingresaban a dichos mercados, muchos de ellos en empleos mal pagados y, principalmente en el caso de las mujeres, trabajos a tiempo parcial o con contratos de trabajo no tradicionales,<sup>12</sup> además con poco contenido social debido a la individualización de las relaciones laborales en detrimento del derecho de asociación y negociación colectiva, por “la amenaza de que ‘vuelen las fábricas’ de un entorno social, local, regional o nacional, si los trabajadores ‘se ponen exigentes’.”<sup>13</sup>

De otra parte, con la producción flexible se dio un cambio importante en la geografía de la producción, creándose una interdependencia entre sitio de trabajo y salario, pues en las localidades pequeñas y aisladas, donde las opciones de empleo eran pocas, se contaba con una mano de obra cautiva que permitía manejar altos índices de rotación, que han sido los focos hacia donde se han desplazado los centros industriales de producción flexible.<sup>14</sup> Por ello ha sido frecuente encontrar que las empresas

<sup>11</sup> Guy Standing, *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, Madrid, oit, 1988, p. 196.

<sup>12</sup> Carnoy, *op. cit.*, p. 131.

<sup>13</sup> Juan José Castillo, *La soledad del trabajador globalizado, memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata, 2008, p. 77.

<sup>14</sup> Storper y Scott, *op. cit.*, p. 43.

transnacionales han desplazado sus operaciones hacia el sur global, subcontratando con maquilas que producen para el mercado internacional, y han sido relacionadas con condiciones de trabajo precarias y violatorias de los derechos de los trabajadores.<sup>15</sup>

Al dispersarse la producción gracias a la flexibilización se terminó con lo que se creía como la práctica única del sindicato, que consistía en defender las mismas cosas en todos los ámbitos, independientemente del tipo de empresa o sector en que se diera el debate sindical, lo cual ya no opera debido a que las actividades de la producción están disgregadas y llevan a una diversidad de empresas, formas de vinculación e intereses que van desde la tradicional defensa del incremento del salario hasta la del empleo, por lo cual hablar de un discurso homogéneo no es procedente, lo que ha afectado tanto la negociación colectiva como la representatividad del sindicato, en la medida en que ya no pueden (no han podido) cubrir todos los frentes y ha surgido con fuerza la negociación individual, a favor de la capacidad de decisión del empleador. Además, la huelga como expresión del conflicto colectivo ha terminado siendo superada ante la amenaza de traspasar la producción a otros centros en otros países con costos productivos más bajos, como ya se indicó.<sup>16</sup>

Esa dificultad de los sindicatos de aglutinar a los trabajadores parciales, temporales, precarios, de la economía informal, entre muchos, ha imposibilitado que su acción sea más horizontal y con mayor espacio para pri-

<sup>15</sup> César A. Rodríguez Garavito, “Los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos”, ponencia presentada en el Seminario Economía Social de Mercado y TLC en Colombia, Bogotá, mayo 20-21 de 2004.

<sup>16</sup> Miguel Ángel Falguera Baró, “El derecho colectivo del trabajo en el postfordismo”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. vi, núm. 119 (106), 2002. [ISSN: 1138-9788] consultado en: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119106.htm>. Citado por Katerine Bermúdez, “Derecho del trabajo sostenible”, tesis de doctorado, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2009, p. 266.

vilegiar intercategorías o interprofesiones y ha quedado limitada a la estructura vertical fordista del trabajador estable, lo que ha generado una tendencia a la baja en las tasas de sindicalización y ha obligado a que se avance hacia fusiones para resistir el avance neoliberal.<sup>17</sup>

De otro lado, aunque la globalización promueve principalmente los flujos de bienes y capital, y en menor medida de personas, la disparidad de ingresos entre regiones y países, la falta de oportunidades, las mayores calificaciones profesionales y, en algunos casos, el envejecimiento de la mano de obra, han motivado migraciones de todo tipo a fin de buscar nuevas oportunidades de trabajo y de vida. Sobre este aspecto la OIT agrega que la demanda de trabajadores migrantes aumenta para puestos muy especializados y para labores con escasa retribución, que exigen poca capacitación, son peligrosos y degradantes y para los cuales los trabajadores nacionales no están disponibles.<sup>18</sup>

Aunque las personas siguen trabajando y su futuro está cada vez más integrado, se habla ahora de un mercado de trabajo global para referirse a que el mundo es un bazar laboral en el que los Estados ofrecen su fuerza de trabajo a un precio cada vez más bajo, pues la exigencia creciente de competitividad internacional ha hecho que los costos laborales sean los preferidos a la hora de reducir costos, según Castell, no se puede creer que el mercado de trabajo es global, pues sólo un segmento pequeño de profesionales y científicos son los que tienen movilidad internacional de su fuerza de trabajo. Por ello, aunque el trabajo es un recurso global, debe tenerse en cuenta que en los países en desarrollo sólo 15% de la fuerza de trabajo participa en la producción de bienes comercializables para el sector moderno, es decir, el

<sup>17</sup> Ricardo Antunes, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Brasil, Cortez Editora, 2001, pp. 72-73. Citado por Katherine Bermúdez, *op. cit.*, 2006.

<sup>18</sup> OIT, *Datos sobre migración laboral*, Ginebra, junio de 2006.

mercado nacional sigue siendo el más importante para ellos.<sup>19</sup>

De estos efectos de la globalización en los trabajadores, en el que más se han centrado los esfuerzos es en el de la creación de empleos, para lo cual se han desarrollado diversas estrategias con la idea de que el trabajo es un factor no sólo de realización social sino la fuente de ingresos que define la posibilidad de consumo básico y, por consiguiente, del ejercicio de los derechos fundamentales. El desafío ha sido impedir que con la expansión del comercio se transgredan los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>20</sup> y sobre ello ya se han adoptado algunas medidas puntuales a las que se hará referencia más adelante.

#### LOS PRONÓSTICOS

Debido a la crisis económica del 2007 es evidente la derrota de la economía neoclásica, que dejaba en un papel secundario al trabajo como fuente de valor frente al capital, por lo cual es posible que se vayan a retomar las teorías macroeconómicas keynesianas en cuanto a buscar el pleno empleo mediante la intervención activa del Estado para procurarlo ante las supuestas fallas del mercado, sobre todo por la falta de inversión a costa de crear procesos inflacionarios de carácter permanente,<sup>21</sup> de lo cual dependerá en gran medida que se pueda retornar a mejores niveles de seguridad laboral por el tránsito del mercado informal al formal del trabajo.

<sup>19</sup> Ronaldo Munck, *Globalización y trabajo, la nueva gran transformación*, España, El Viejo Topo, 2002, pp. 95-96.

<sup>20</sup> José Antonio Ocampo y Juan Martín (eds.). *Globalización y desarrollo, una reflexión desde América Latina y el Caribe*, Bogotá, Coedición del Banco Mundial y Alfaomega Colombiana, 2003, pp. 154 y ss.

<sup>21</sup> Consultado en <http://www.mitecnologico.com/Main/EquilibrioMacroeconomicoYPlenoEmpleo>

Sin embargo, independientemente de las medidas económicas que se definan, respecto a la forma en que se desarrollan los trabajos, los pronósticos no distan mucho de lo que se conoce hoy día. Se espera que los progresos informáticos y tecnológicos sigan afectando las relaciones humanas y, en consecuencia, el trabajo se seguirá flexibilizando, habrá más trabajadores independientes, el trabajo será menos seguro, las mujeres mejorarán su posición en el mercado de trabajo y éste será dirigido por unas generaciones con nuevos valores.<sup>22</sup> Los teletrabajadores y los trabajadores en red seguirán siendo los más cualificados y autosuficientes, y serán los heraldos de las futuras prácticas laborales, aunque desde ahora representan el inicio del verdadero mercado de trabajo global.<sup>23</sup>

Thomas Malone, en su iniciativa “Invención de las organizaciones del siglo XXI”, afirma que la convergencia de factores tecnológicos y económicos, en particular el rápido descenso de los costos de comunicación, están generando una profunda modificación de las organizaciones empresariales debido a la posibilidad que ello establece de tener información suficiente para tomar decisiones, lo que incide en los niveles de libertad de las personas, quienes tendrán mayor independencia de sus superiores jerárquicos y tendrán más motivación, serán más creativos, innovadores y flexibles.<sup>24</sup>

Esta visión positiva no puede sustituir el hecho de que la competencia internacional sigue presionando la productividad y por ello los costos laborales estarán en permanente revisión, y se presentarán las formas atípicas de contratación laboral, donde el espectro de protección es menor y el marco de flexibilidad es más amplio, y que

<sup>22</sup> “The future of work”, *Revista Time* [http://www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1898024\\_1898023,00.html#ixzz0YLw8kOKy](http://www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1898024_1898023,00.html#ixzz0YLw8kOKy)

<sup>23</sup> Munck, *op. cit.*, p. 246.

<sup>24</sup> Modelo distributivo, entrevista a Thomas Malone realizada por Viviana Alonso, *Revista Gestión*, versión electrónica [<http://ar.hsmglobal.com/adjuntos/15/documentos/000/062/0000062124.pdf>].

con seguridad continuarán siendo implementadas, de lo cual se seguirá sacando provecho en la medida en que los índices de desempleo<sup>25</sup> sigan siendo altos y que no se evidencien signos concretos de recuperación de la crisis actual.

Las teorías de finales del siglo xx que vaticinaban el fin del trabajo, la desaparición del valor trabajo, la imposibilidad del pleno empleo, el ingreso de existencia o asignación universal, fueron temas que exigieron revisar la filosofía, sociología y economía del trabajo para apartarse de la visión reductora economicista,<sup>26</sup> permitiendo evidenciar que el trabajo se ha reconfigurado, pero no ha sido eliminado, pues ocupa una posición central en la sociedad contemporánea, y en la era de los computadores son cada vez más los trabajadores que ingresan al mercado laboral.<sup>27</sup> Quizá la tendencia siga siendo reducir el tamaño de los espacios físicos de las grandes oficinas y fábricas para concentrar a menos personas. La automatización y el surgimiento de máquinas cada vez más inteligentes y la revolución de las comunicaciones permitirán que los trabajadores no tengan que estar uno al lado de otro para hablarse<sup>28</sup> y así el trabajo en red continuará ganando terreno.

En cuanto a las organizaciones sindicales, es claro que cada vez están más influidas por los nuevos movimientos sociales y por ello lo que se espera es que no se limiten a un activismo en contra de la globalización, sino que inicien un proceso de recomposición en el que traten de representar los intereses de los trabajadores,

<sup>25</sup> De acuerdo con las cifras de la OIT para el 2009 se estima que el rango de personas desempleadas está entre 210 y 239 millones de personas, lo que representa un incremento respecto al 2007 de entre 39 y 59 millones.

<sup>26</sup> Jean-Marie Harribey, "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo", en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coordinadores), *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, Buenos Aires, Clacso, 2001, p. 33.

<sup>27</sup> Munck, *op. cit.*, pp. 94 y 95.

<sup>28</sup> Charles Handy, *El futuro del trabajo humano*, Barcelona, Ed. Ariel, 1986, p. 103.

independientemente de la vinculación que tengan y que se trabaje en función de crear una solidaridad global para aunar esfuerzos, se mejore la representatividad de sectores de ingreso relativamente reciente al mercado laboral, como el de mujeres y jóvenes, quienes por razones de identidad o de exclusión no han tenido suficiente presencia en este tipo de organizaciones, y que trabajen por la renovación generacional de sus bases.

A su vez, dichas organizaciones sindicales deben ser conscientes de que el conflicto obrero-patronal ya no existe en la forma en que lo siguen concibiendo muchos, pues ahora es más complejo y por eso mismo su acción reivindicativa debe ser modificada y lo más importante es que deben ampliar su campo de acción, pues la producción ya no está centralizada, ya no están todos los trabajadores en el mismo sitio e incluso estándolo no están contratados por el mismo empleador. Así, el marco de la contratación colectiva no puede ser el de las relaciones subordinadas de hace un siglo, pues países como Colombia, y otros tantos en desarrollo, evidencian que la mayoría de la población económicamente activa se encuentra ocupada en sectores distintos al formal y de hecho son más las personas que se encuentran en la informalidad y como independientes que las que están vinculadas con un contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, aunque los efectos de la informática son evidentes en el mundo del trabajo no debe olvidarse que dos terceras partes de los trabajadores del mundo del Sur y del Norte aún están en los campos y en la mayoría de los casos están alejados de los beneficios de la economía global, por lo cual las instituciones tradicionales del mercado de trabajo y del derecho laboral se les pueden seguir aplicando, propendiendo a que sus condiciones laborales mejoren y que se beneficien de un trabajo decente en los términos de la OIT y al cual se hará referencia más adelante.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Munck, *op. cit.*, p. 245.

LAS TENDENCIAS EN LAS REGULACIONES LABORALES:  
SUFICIENCIAS Y CARENCIAS

El hecho de que en la actualidad el capital atraviese las fronteras nacionales con mayor movilidad ha generado problemas comunes en materia de seguridad, derechos humanos y medio ambiente, entre otros, obligando a que se desplace la política estadocéntrica hacia una gobernanza global.<sup>30</sup>

Esto ha generado que en temas de derechos sociales se hable cada vez más en un lenguaje internacional a fin de buscar la aplicación de unos estándares similares que permitan detener la famosa carrera hacia el fondo (*race to the bottom*) que se refiere

a la competencia que han iniciado las empresas, y los países, para lograr ampliar sus mercados y atraer la inversión extranjera a costa de disminuir sus costos de operación mediante la deslocalización y/o precarización del trabajo, y respecto a la cual se ha gestado un movimiento muy importante de la sociedad civil, en el sentido de volcar su atención sobre ellos y exigirles algún tipo de retorno social por las consecuencias que con su acción generan al medio ambiente y a los trabajadores.<sup>31</sup>

Cuando el mundo empieza a transitar por un modelo de desarrollo económico, en donde la competitividad depende de la rapidez con la cual cada país se ajusta a las exigencias del mercado y para ello cuenta con una legislación nacional de trabajo que promueve la estabilidad en el contrato, los salarios y las jornadas, independientemente de la situación de la producción, y siendo el trabajo uno de los factores que más lentamente reaccionaba a esos cambios, era más que evidente que la legislación laboral fuera tildada como una rigidez y, en consecuen-

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 83.

<sup>31</sup> Katerine Bermúdez A., *op. cit.*, p. 311.

cia, se realizaran reformas a fin de favorecer esa competitividad que todos estaban buscando y así lograr el desarrollo económico y recuperar el empleo que se ha venido perdiendo desde la crisis de los setenta del siglo pasado. Este fenómeno es el que la doctrina ha denominado “fractura regulatoria”, para hacer referencia a la distancia que se fue generando entre el derecho nacional y la economía global, en cuanto los procesos económicos divergían del modelo para el cual estaban diseñadas las regulaciones existentes, donde los procesos económicos operaban cada vez con más frecuencia en una escala global, mientras que las regulaciones estatales lo hacían a nivel nacional.<sup>32</sup>

Muchas de las medidas aplicadas a la legislación fueron consecuencia de lo previsto en la teoría del ajuste estructural, que propendía a aumentar la eficiencia económica interna y crear un entorno macroeconómico estable, para fortalecer las perspectivas de mejora de la productividad de los países a largo plazo y compensar las condiciones internacionales adversas e incluyeron, para el caso de América Latina, apertura económica, privatizaciones, desregulación del sistema financiero, de los mercados de bienes y del régimen laboral.

Los efectos de dichas desregulaciones fueron adversos a los trabajadores en cuanto éstos vieron reducidos sus estándares laborales; las tasas de desempleo no disminuyeron como se esperaba; se incrementaron tanto los índices de informalidad como del trabajo por cuenta propia; las migraciones irregulares y la explotación de la mano de obra se intensificaron y se generó mayor desigualdad social.

Con la crisis actual ha sido evidente que los efectos de las medidas de ajuste estructural debieron tener un límite, pues su enfoque social, al ser reducido, por no decir que inexistente, dejó rezagados a los trabajadores de los beneficios que debía generarles la globalización. Por

<sup>32</sup> Rodríguez, *op. cit.*, p. 2.

esto, posiblemente, las propuestas para la recuperación tendrán un mayor enfoque social y es de esperarse que en un buen tiempo no se abogue por más reformas laborales de orden nacional. De hecho las medidas que se vienen tomando en escala internacional tienden a reavivar la capacidad del sector financiero para proporcionar crédito destinado a la inversión productiva, estimular el crecimiento económico y evitar la deflación de precios, con el objetivo principal de que la reforma normativa sea para suprimir sistemáticamente aquellas innovaciones financieras que no aporten beneficios sociales.<sup>33</sup>

Por los efectos negativos que la libre regulación del mercado de trabajo generó a los trabajadores, desde hace casi dos décadas empezó a incrementarse el activismo de la sociedad civil para exigir que las condiciones de trabajo fueran justas, y que pese a las altas tasas de paro, la ampliación de los tiempos para encontrar trabajo y los menores salarios, las empresas ofrecieran unos estándares laborales suficientes que les permitieran alcanzar mejores condiciones de vida e incluso de consumo.<sup>34</sup>

Para este efecto resultó fundamental la expedición de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998, respecto a la cual hay consenso mundial en que los derechos que ella consagra son los que deben cumplir todos los países miembros de dicha organización, porque son aplicables a las personas de todas las naciones del mundo, independientemente del nivel de desarrollo y de si han ratificado los convenios que tratan los derechos que allí se establecen, por estar estos temas conforme con la Constitución de dicha organización. Las cuatro categorías de derechos que ella incluye son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de

<sup>33</sup> Naciones Unidas, *La crisis económica mundial: fallos sistémicos y remedios multilaterales*, 2009. Consultado en [<http://www.unctad.org/templatess/WebFlyer.asp?intItemID=4776&lang=3>].

<sup>34</sup> Katerine Bermúdez, *op. cit.*, p. 314.

negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.<sup>35</sup>

De otra parte, sabiendo que el proceso de la globalización no iba a detenerse, en las rondas de Tokio (1973) y Uruguay (1986) las organizaciones sindicales presentaron la iniciativa de establecer un vínculo entre los acuerdos comerciales internacionales y el respeto por un mínimo de derechos básicos de los trabajadores, a fin de que ese desarrollo económico que se estaba logrando fuera de la mano con el desarrollo social. Por esto, empezaría a discutirse en el ámbito académico la conveniencia o no de vincular los procesos de integración económica con los derechos laborales, pues para la OMC era claro que el tema laboral era competencia de la OIT.

Al respecto se dieron dos posiciones claramente definidas y contrarias:

- La primera rechazaba dicha alternativa por considerar que ésta era una forma velada de proteccionismo, pues se consideraba que al exigirle a los países en desarrollo unos estándares similares a los de los países desarrollados se les estaba privando de la ventaja que por costos de mano de obra tienen para el comercio internacional; por ello, lo que se debía hacer era permitirles participar del libre comercio, con lo cual, con seguridad, crecería su economía y podrían mejorar sus estándares laborales.<sup>36</sup>
- La segunda opción dice que las cláusulas sociales en los acuerdos de comercio obedecen a razones humanitarias, económicas y políticas para tener unos

<sup>35</sup> OIT, "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento", Ginebra, junio de 1998, p. 1.

<sup>36</sup> Ann Elliott Kimberly, "International labor standards and trade: What should be done?", en J.J. Schott. (ed.), *Launching New Global Trade Talks: An Action Agenda*, Special Report 12, Washington, Institute for International Economics, 1998, p. 165.

estándares laborales internacionales cuyos contenidos deben corresponder a derechos fundamentales que tienen que ser reforzados con sanciones, independientemente del nivel de desarrollo de cada país. Esto debido a que, de no exigirse, algunas firmas y países podrían contratar en condiciones de explotación laboral y crear un ambiente de competencia desleal entre ellos mismos, por lo cual este tipo de medidas terminan por ser mecanismos de presión para que no se genere *dumping* social.<sup>37</sup>

Al respecto, la segunda opción fue la que terminó imponiéndose, pues se le considera como una nueva herramienta para equilibrar el capital y el trabajo y repartir más equitativamente los costos y beneficios de los procesos de globalización.<sup>38</sup>

Además, exigir unos mínimos favorece la integración económica debido a que se pone freno a las situaciones de *dumping* social y cuando hay protección eficaz de los derechos laborales en los países, las condiciones para la inserción exitosa a la economía internacional están dadas y, de esa forma, el crecimiento es socialmente sostenible.<sup>39</sup>

La práctica ha generado que la suscripción de tratados comerciales o la concesión de preferencias arancelarias se condicione al hecho de que los países se comprometan a incluir un capítulo laboral o medioambiental como parte del acuerdo que se suscriba.<sup>40</sup> Estados Unidos es el país que más experiencias tiene en cuanto a inclusión

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 166.

<sup>38</sup> Graciela Bensunsán, "El derecho del trabajo: ¿destrucción o metamorfosis?, aprovechar el desprestigio del neoliberalismo", *Revista Horizonte Sindical*, México, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, septiembre de 1997, p. 58.

<sup>39</sup> Katerine Bermúdez, *op. cit.*, p. 386.

<sup>40</sup> Cuando se negoció el TLC de América del Norte entre Canadá, Estados Unidos y México el tema laboral no era parte del mismo, sin embargo, posteriormente, por razones políticas, se suscribió un acuerdo paralelo en materia laboral.

de cláusulas laborales en los tratados de libre comercio y, salvo algunas diferencias, respecto a lo acordado en el ACLAN y del TLC con Jordania, los aspectos que ya se entienden como contenidos típicos de dichos capítulos son:

- Declaración de compromisos compartidos: que implica que los países que suscriben el tratado, por ser parte de la OIT, se comprometen a cumplir la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo proferida en 1998, y procuran que éstos sean protegidos y reconocidos por la legislación nacional. Asimismo, se respeta el derecho de cada parte a adoptar y modificar sus leyes y normas laborales, y que éstas sean consistentes con la Declaración de la OIT de 1998.
- Aplicación de la legislación laboral: este punto exige que una parte no deje de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las partes, es decir, que para hacer exigible una disposición laboral a la luz del tratado se requiere que ésta genere una perturbación al comercio y que haya sido reiterativa, pues de otra forma no podría presentarse una consulta cooperativa para resolver dicho asunto. Además, se establece que las partes tienen una discrecionalidad en cuanto acciones, regulaciones, investigaciones, observancia de normas y toma de decisiones, y si demuestran que la acción o inacción que afecta al comercio se ha hecho de buena fe y atendiendo a esa discrecionalidad que le da el tratado, no se entenderá que se incurre en una violación.

También, incluye este aspecto la obligación de cada parte para asegurar que no va a dejar de aplicar o dejará sin efecto la legislación laboral para debilitar el cumplimiento de los derechos internacionalmente reconocidos en la Declaración de la OIT

para incentivar el comercio o expansión o retención de una inversión en su territorio.

- Garantías procesales e información pública: hace referencia al derecho que tienen las personas de acceder a la justicia mediante procesos públicos, debidamente establecidos, con garantías del debido proceso, derecho a la defensa y la contradicción, publicidad de las actuaciones, salvo las de carácter reservado, sin costos o plazos irrazonables e imparcialidad e independencia de quienes deciden las controversias.

También se exige que haya divulgación, educación y promoción de los derechos de los trabajadores y de los procedimientos para su aplicación y cumplimiento.

- Estructura institucional: existen dos organismos, el primero es el Consejo de Asuntos Laborales, que está conformado por los ministros de trabajo de las partes o sus delegados y su función principal es supervisar la implementación del capítulo laboral del tratado y revisar su alcance, incluidos los mecanismos de cooperación; el segundo es el punto de contacto que corresponde a una unidad dentro de los ministerios de trabajo de cada parte y que cumplen las funciones de apoyar al Consejo de Asuntos Laborales, cooperar con los otros puntos de contacto, manejo de comunicaciones y recibo de las consultas presentadas por las otras partes.
- Mecanismo de cooperación laboral y desarrollo de capacidades: éste busca que se fortalezca el desarrollo de los países a través del aumento de oportunidades de mejoramiento de las normas laborales, para lo cual se debe tener en cuenta el sistema legal, la economía y la cultura, ser consistentes con los programas nacionales, estrategias de desarrollo y prioridades de cada parte y que generen oportuni-

dades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichas actividades.

- Consultas laborales cooperativas: establece el procedimiento que deben seguir las partes sobre cualquier asunto relacionado con el capítulo laboral, donde la instancia inicial es el diálogo entre las partes, luego, en caso de no lograr una solución, interviene el Consejo de Asuntos Laborales y, por último, en caso de continuarse la controversia, se acude al mecanismo general de resolución de controversias del tratado, que normalmente dispone de un trámite especial para los casos laborales, los cuales se definen por un panel de expertos en materia laboral.
- Definiciones: en estas definiciones se precisa que cada vez que en el capítulo se menciona el término legislación laboral se está refiriendo al derecho de asociación, negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, protección laboral de niños y edad mínima de admisión al empleo y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.<sup>41</sup>

Un aspecto que aún no está decantado y sobre el cual hay posiciones diversas tiene que ver con la resolución de controversias por el incumplimiento del capítulo laboral. Si bien en el ACLAN se dispuso que durante el primer año del acuerdo, la multa no podría ser mayor a 20 millones de dólares o su equivalente nacional, y después del primer año no podría ser mayor de 0.007% del monto total de bienes entre los países y en el TLC Jordania-Estados Unidos, se dispuso que las sanciones serían las mismas que las de cualquier otro incumplimiento dentro del Tratado, incluso el retiro de los beneficios comerciales.

En el resto de los acuerdos se ha creado un trámite especial ante un panel de expertos laboristas, que determinan si se dio la conducta sostenida o recurrente que

<sup>41</sup> Katerine Bermúdez, *op. cit.*, pp. 391-393

afecte el comercio, para aplicar sanciones de carácter pecuniario y que llegaran hasta 15 millones de dólares,<sup>42</sup> no terminan en la suspensión de beneficios comerciales como quisieran muchos, y establecen que las consultas por incumplimiento de los temas laborales sólo pueden ser presentadas por alguno de los estados que sea parte del acuerdo y no por la sociedad civil, que ha demostrado ser la más interesada en que este tipo de asuntos no vayan en detrimento de las condiciones de trabajo de sus nacionales. Sin embargo, dado que hasta la fecha no se ha concluido dicho procedimiento de consultas en los tratados vigentes, aún no es posible determinar la efectividad que dichas sanciones tienen en cuanto a mejorar los estándares laborales por las cuales se llegaren a imponer, aunque se parte del supuesto de que cumplan con un papel de disuasión para no incurrir en este tipo de violaciones.

De otra parte, en escala internacional se ha venido gestando un fuerte movimiento hacia la suscripción de acuerdos, declaraciones, informes y, en general, una serie de documentos que hacen parte de lo que la doctrina denomina *soft law* y que han generado una dinámica rica e interesante para mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora del mundo.

La doctrina se refiere al *soft law* o *weak law* o derecho blando para explicar aquellos fenómenos jurídicos caracterizados por su carencia de fuerza vinculante, aunque no carentes de efectos jurídicos, o al menos con cierta relevancia jurídica, y fue acuñado para distinguir entre proposiciones de *lege lata* y *lege ferenda*<sup>43</sup> y no para distinguir un fenómeno complejo que supone la existencia

<sup>42</sup> Sandra Polaski y Katherine Viborny, "Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: aspectos normativos y prácticos", *Integración y Comercio*, pp. 103 y ss. Consultado en [http://www.iadb.org/intal/aplicaciones/uploads/publicaciones/e\\_INTAL\\_IYC\\_25\\_2006\\_Polaski\\_Vyborny.pdf](http://www.iadb.org/intal/aplicaciones/uploads/publicaciones/e_INTAL_IYC_25_2006_Polaski_Vyborny.pdf)

<sup>43</sup> *Lege lata* hace referencia a la legislación que hay que cumplir y *lege ferenda* se refiere a una mejora o reforma aconsejable de una ley

de variaciones normativas que van desde lo vinculante hasta lo no vinculante,<sup>44</sup> como se les concibe hoy día.

Ese derecho suave ha venido configurándose mediante una serie de documentos internacionales tales como

resoluciones de organizaciones internacionales, recomendaciones e informes adoptados por organismos internacionales o dentro de conferencias internacionales; programas de acción; textos de tratados que no han entrado en vigor, declaraciones interpretativas de determinados tratados o convenios; disposiciones programáticas o *non self executing*; acuerdos no normativos, acuerdos políticos o *gentlemen's agreements*, códigos de conducta, directrices, estándares, etcétera.<sup>45</sup>

Esas formas de derecho blando no exigen ningún requisito de forma o de fondo y por ello la amplitud, vaguedad y profundidad de sus contenidos dependerá de lo que quieran quienes diseñan y suscriben el instrumento.

En materia laboral se encuentran iniciativas para empresas, proveedores, sectores o incluso para acuerdos multisectoriales que determinan los derechos de los trabajadores que van a proteger, pues al haberse descentralizado la producción y al trabajar con cadenas de suministro en escala mundial se hace necesario que se homogenice el cumplimiento de ciertas disposiciones laborales a lo largo de todo el proceso productivo, en particular, por parte de las grandes corporaciones multinacionales, a las que la opinión pública y los consumidores presionan cuando conocen que no cumplen con los derechos de los trabajadores.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> Mauricio Iván del Toro Huerta, "El fenómeno del *soft law* y las nuevas perspectivas del derecho internacional", *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. vi, 2006, p. 518. Consultado en [<http://www.bibliojuridica.org/estrev/pdf/derint/cont/6/art/art12.pdf>].

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 534.

<sup>46</sup> Roger Banplain y Michele Colucci, *The globalization of labour standards*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, p. 7.

De estas iniciativas las más conocidas son las que se circunscriben dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial, que se define como

la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona. De esta forma, las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también, al cuidado y preservación del entorno.<sup>47</sup>

Así, están los acuerdos marco globales, que son los que suscriben organizaciones sindicales internacionales con empresas multinacionales, para fijar el cumplimiento de unas condiciones laborales mínimas en todos los países del mundo en que desarrollen su actividad,<sup>48</sup> y los códigos de conducta empresarial, que son dictados unilaterales que fijan las empresas en las que promulgan el catálogo de derechos y estándares laborales que se comprometen a cumplir,<sup>49</sup> y que son bastante cuestionados en la medida en que en su elaboración no se acostumbra a contar con la participación de los trabajadores.

De lo que se conoce, la mayoría de instrumentos refieren como mínimos la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998, que ya se mencionó, así como el concepto de trabajo decente de la OIT, creado para lograr un desarrollo equitativo y sostenible y reducir la pobreza, a partir de cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportuna-

<sup>47</sup> Consultado en [[http://www.ccre.org.co/upload/2art03\\_g.pdf](http://www.ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf)].

<sup>48</sup> Consultado en [[http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In\\_Depth/Multi-nationals/GFAs-es.html](http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multi-nationals/GFAs-es.html)].

<sup>49</sup> Consultado en [<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1>].

des de empleo e ingresos; protección y seguridad social, y diálogo social y tripartismo, los cuales tienen validez para todos los trabajadores del mundo, sin importar si están en la economía formal o informal, o en trabajos asalariados o autónomos, en el campo, la industria y la oficina, en sus casas o en la comunidad.<sup>50</sup>

## REFLEXIÓN FINAL

Sobre la forma en que debe reaccionar el derecho del trabajo frente a todas estas dimensiones que adquiere el trabajo en el futuro, es claro que su marco de acción debe ampliarse. No es posible que se siga pensando en la protección del trabajo subordinado, que cada vez es más exclusivo, por el contrario, lo que se debe buscar es contar con el derecho del trabajo que pueda obrar en función de la persona y de las múltiples situaciones laborales que sucesivamente aborde durante su vida, para que con ello, como sujeto y a la vez objeto, su función social sea dignificada.

En consonancia con lo anterior, hay que trabajar para ampliar el campo de acción del derecho del trabajo con propuestas para que los códigos o estatutos de trabajo incluyan las figuras paralelas al trabajo subordinado, no para aplicarles la misma regulación sino para fijar unos mínimos proteccionistas para ellos y así garantizar que no se generen condiciones de explotación y precariedad por la falta de reglas para un intercambio equitativo y se garantice la seguridad física y económica que requiere cualquier forma de trabajo, lo cual exige una suma de conocimientos y el diálogo interdisciplinario, propio del derecho del trabajo, entre juristas y especialistas sociales para marcar la mejor forma de ampliar esa discipli-

<sup>50</sup> Consultado en [[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang--es/index.htm)].

na, partiendo del supuesto de que este derecho cumple con una función principal dentro del mercado de trabajo, el cual no se puede concebir sin unas disposiciones que fijen las reglas claras de intercambio, pues allí el derecho del trabajo es el de los contratos, y opera conforme a los principios de libertad e igualdad y además reduce tensiones sociales, mitiga el efecto de la recesión, promueve el crecimiento incluyente y aumenta la demanda agregada.

Las iniciativas de la sociedad civil para buscar que el desarrollo económico vaya de la mano del desarrollo social, a fin de evitar que prosiga con la carrera hacia el fondo y exigir que las empresas mejoren su racionalidad y generen algún retorno social en materia laboral y medioambiental, lo que actualmente se ha ligado al tema del desarrollo sostenible y que hace referencia a la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones, deben seguir siendo promovidas, pues sin ellas las legislaciones nacionales serían insuficientes, no por su contenido sino por la eficacia de la que carecen principalmente en los países en vías de desarrollo, a diferencia de lo que se hace con este tipo de iniciativas voluntarias en las que la presión de la sociedad civil es más apremiante para que se logre el cumplimiento de unos mínimos laborales y a las que, por supuesto, se les debe dar seguimiento para evaluar hasta dónde sus efectos están teniendo unos efectos reales y no se están quedando como iniciativas de mercadeo por medio de la filantropía, pues de otra forma tendrán que ser superadas por otras que sí logren efectos directos en los trabajadores, para lo cual valdría la pena trabajar a partir de unos indicadores sociales y mecanismos de seguimiento que cumplan su fin y, de paso, ayuden a mejorar la imagen de las empresas, que por sí solo no es un fin reprochable.

Si bien el empleo es uno de los temas relevantes de la agenda mundial, no es un tema exclusivamente econó-

mico o jurídico, sino que, por el contrario, implica interrelaciones y, por ello, antes de promover reformas legislativas para este efecto, se deben buscar consensos para que los países incluyan en sus políticas económicas la forma de crearlo bajo la perspectiva del trabajo decente de la OIT.

Por último, cabe mencionar el llamado que hace una década hacía el informe de Supiot<sup>51</sup> y que aún es perfectamente aplicable, en cuanto proponía

que se utilice el concepto de “ciudadanía social” más que el de “protección social” para sintetizar los objetivos actuales del derecho del trabajo y del derecho social, porque el concepto de ciudadanía supone dentro de las empresas la activa participación de las personas involucradas en la definición, en la puesta en práctica y la evaluación de sus derechos. Estos últimos se concretan con respecto a las relaciones del trabajador individual con el capital privado y el Estado empleador, al estatuto profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción, a la duración y configuración del tiempo de trabajo, a la organización profesional de los asalariados y a la representación de los interlocutores sociales, a las diversas formas de participación de los asalariados en la gestión empresarial y de los servicios sociales y de bienestar de las empresas, y a la lucha contra la discriminación sexual y de otro tipo en el trabajo.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Documento sobre las “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa”, redactado por Alain Supiot en 1998.

<sup>52</sup> Julio César Neffa, “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”, en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coord.), *op. cit.*, p. 94.

## BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNES, Ricardo, *¡Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Brasil, Cortez Editora, 2001.
- BANPLAIN, Roger y Michele, Colucci, *The globalization of labour standards*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2004
- BENSUNSAN, Graciela, “El derecho del trabajo: ¿destrucción o metamorfosis?, aprovechar el desprestigio del neoliberalismo”, *Revista Horizonte Sindical*, México, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, septiembre de 1997.
- BERMÚDEZ A., Katherine, “Derecho del trabajo sostenible”, tesis de doctorado, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2009.
- CARNOY, Martín, *El trabajo flexible en la era de la información*, Madrid, Alianza Editorial, 2001.
- CASTILLO, Juan José, *La soledad del trabajador globalizado, memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata, 2008.
- ELLIOTT Kimberly, Ann, “International labor standards and trade: What should be done?”, en J.J. Schott, (ed.), *Launching New Global Trade Talks: An Action Agenda*, Special Report 12, Washington, Institute for International Economics, 1998.
- HANDY, Charles, *El futuro del trabajo humano*, Barcelona, Ariel, 1986.
- LIPIETZ, Alain, “El mundo del postfordismo”, *Revista Utopías*, núm. 166, octubre-diciembre, 1995.
- HARRIBEY, Jean-Marie, “El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo”, en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coords.), *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, Buenos Aires, Clacso, 2001.
- MUNCK, Ronaldo, *Globalización y trabajo, la nueva gran transformación*, España, El Viejo Topo, 2002.
- NEFFA, Julio César, “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”, en Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coords.), *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, Buenos Aires, Clacso, 2001.

OCAMPO, José Antonio, y Juan Martín (eds.), *Globalización y desarrollo, una reflexión desde América Latina y el Caribe*, Bogotá, Banco Mundial y Alfaomega Colombiana, 2003.

OIT, *Datos sobre migración laboral*, Ginebra, junio de 2006.

——— (“Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, Ginebra, junio de 1998).

RODRÍGUEZ Garavito, César A., “Los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos”, ponencia presentada en el Seminario Economía Social de Mercado y TLC en Colombia, Bogotá, mayo 20-21 de 2004.

STANDING, Guy, *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, Madrid, OIT, 1988.

STORPER, Michael y Allen J. Scott, “La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 3, 1990.

#### DOCUMENTOS Y PÁGINAS EN INTERNET

DEL TORO Huerta, Mauricio Iván, “El fenómeno del *soft law* y las nuevas perspectivas del derecho internacional”, *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, vol. VI, 2006, p. 518. Consultado en: <http://www.bibliojuridica.org/estrev/pdf/derint/cont/6/art/art12.pdf>

FALGUERA Baró, Miguel Ángel, “El derecho colectivo del trabajo en el postfordismo”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, No. 119 (106), 2002. [ISSN: 1138-9788]. Consultado en: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119106.htm>

“Modelo distributivo”, entrevista a Thomas Malone realizada por Viviana Alonso, *Revista Gestión*, versión electrónica [<http://ar.hsmglobal.com/adjuntos/15/documentos/000/062/0000062124.pdf>]

Naciones Unidas, “La crisis económica mundial: fallos sistémicos y remedios multilaterales”, 2009. Consultado en [<http://www.unctad.org/templates/WebFlyer.asp?intItemID=4776&lang=3>].

POLASKI, Sandra y Katherine Viborny, “Cláusulas laborales en los acuerdos comerciales: aspectos normativos y prácticos”, *Integración y Comercio*, pp. 103 y ss. Consultado en [http://www.iadb.org/intal/aplicaciones/uploads/publicaciones/e\\_INTAL\\_IYC\\_25\\_2006\\_Polaski\\_Vyborny.pdf](http://www.iadb.org/intal/aplicaciones/uploads/publicaciones/e_INTAL_IYC_25_2006_Polaski_Vyborny.pdf)

“The future of work”, *Revista Time* [http://www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1898024\\_1898023,00.html#ixzz0YLw8kOKy](http://www.time.com/time/specials/packages/article/0,28804,1898024_1898023,00.html#ixzz0YLw8kOKy)

[[http://www.ccre.org.co/upload/2art03\\_g.pdf](http://www.ccre.org.co/upload/2art03_g.pdf)].

[[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-es/index.htm)].

[<http://www.mitecnologico.com/Main/EquilibrioMacroeconomicoYPlenoEmpleo>].

[<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=94&idioma=1>]

[[http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In\\_Depth/Multinationals/GFAs-es.html](http://www.uniglobalunion.org/UNISite/In_Depth/Multinationals/GFAs-es.html)].



### 3. DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL A LA FLEXISEGURIDAD LABORAL

*José Alfonso Bouzas Ortiz*

Las relaciones laborales en México no han sido ajenas al debate que se da a nivel mundial e incluso, en lo cotidiano, sobre la suerte del trabajo en nuestro país, lo cual se inscribe en el escenario global y, hoy más que nunca, destacan las precarias condiciones en las que se trabaja en los países asiáticos, mismos que son puntos de referencia a destacar.

Desde 1990<sup>1</sup> se habla de que en las empresas asiáticas se imponían condiciones de trabajo a fin de reducir los gastos generales y lograr que los factores de la producción sean más “adaptables a corto plazo” lo que implica:

- Reducir el número de trabajadores fijos y aumentar el de temporales u ocasionales.
- Incrementar la contratación de mujeres, aprendices y trabajadores migratorios.

<sup>1</sup> Gus Edgren, “Los sindicatos y el ajuste del empleo, Estudio de caso de empresas asiáticas”, en *Revista Internacional del Trabajo*, ort, vol. 109, núm. 4, pp. 537-559.

- Subcontratación de la fabricación de los componentes que antes se producían en la empresa.
- Subcontratación de servicios como transporte, embalaje, mantenimiento, seguridad y otros.
- Aumento del número de turnos.
- Sustitución del pago por jornada por el salario a destajo y las primas de productividad.
- Implantación de programas de capacitación que faciliten el movimiento del personal.
- Reducción de la influencia ejercida por las organizaciones sindicales externas ya sea eliminando los sindicatos o instituyendo un sindicato de empresa de más fácil control.

Con anterioridad, desde los años ochenta, se habla de flexibilidad de las relaciones laborales, entendida como la necesidad de quitar trabas para ser competitivos en escala internacional.

Guy Standing sostiene en un informe que rinde a la Organización Internacional del Trabajo.<sup>2</sup>

La noción de que en el estado de bienestar y economía mixta, la población trabajadora tenía una cierta gama de derechos laborales era parte alícuota del consenso social posterior a 1945, edificado en parte sobre los principios de Keynes y Beveridge y de influyentes reformadores como Butle y Cosland. Fundamentalmente estos derechos eran cinco:

El primero era el de *seguridad en el mercado de trabajo*, concretado mediante prestaciones sociales y una situación de “pleno empleo” protegida por el Estado. El segundo, consistía en la *seguridad de ingresos* cubierto mediante una organización de sindicatos legitimizada, legislación sobre salarios mínimos y sistemas de impuestos/prestaciones que frenaban el crecimiento o desarrollo

<sup>2</sup> Guy Standing, Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido, Informe OIT, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 195-197.

de la desigualdad de rentas. El tercero, la *seguridad del empleo*, garantizado por la imposición de reglamentaciones contra los despidos por los costes sobre los empleadores al cesar trabajadores por conversión y prestaciones aseguradas para quienes padecían el despido por razones ajenas a su control. El cuarto [...] consistía en la *seguridad del puesto de trabajo* establecido mediante la aceptación de reglas de demarcación de tareas, prácticas ocupacionales restrictivas [...]. El quinto derecho laboral era la *seguridad en el lugar de trabajo*, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad laboral, límites a los horarios de trabajo y reglas sobre horas inapropiadas [...].

[...] este espectro de derechos laborales representaba por definición, un *coste* para los empleadores y dependían de un crecimiento económico estable y continuo, así como de lo que equivalía a ser una economía cerrada en la cual el intercambio comercial internacional de bienes industrializados y servicios se llevaba a cabo entre aquellos países donde se aplicaban aproximadamente los mismos derechos [...] estos derechos fueron considerados rigideces [...] se podría describir la situación como un conflicto entre una fase de relaciones laborales rígidas en los países industrializados y una fase flexible en los países en proceso de industrialización [...].

Con este trasfondo, el aumento de la flexibilidad laboral resulta sinónimo de una o más formas de inseguridad laboral para los trabajadores, cada una de las cuales puede variar desde un nivel mínimo a un grado sustantivo.

1. *Inseguridad en el mercado laboral*. Representada por las condiciones existentes de mano de obra, de modo tal que las probabilidades de conseguir empleo son escasas a la vez que existen trabajadores disponibles, allí donde aparezcan los empleos.

2. *Inseguridad de empleo*. Situación por la cual los empresarios pueden despedir trabajadores o darles preaviso a corto plazo sin afrontar grandes problemas o costes.

3. *Inseguridad del puesto de trabajo*. En que los empleadores pueden trasladar a sus trabajadores de una ocupa-

ción a otra a voluntad suya o, en la cual, el contenido de la ocupación puede variar o reducirse.

4. *Inseguridad en el lugar de trabajo.* En el cual el ambiente laboral no está sujeto a reglamentaciones, o se encuentra contaminado o es peligroso de un modo y otro, de manera que se pone en peligro la capacidad de seguir trabajando.

5. *Inseguridad en los ingresos.* En que los ingresos son inestables o los pagos por transferencia no son garantizados sino que dependen de eventualidades.

La anterior formulación ha dado lugar a un importante debate teórico entre la formulación que sostiene que las garantías sociales al trabajo son una necesidad, son resultado de un proceso de humanización del trabajo, son conquistas de las organizaciones de trabajadores en un contexto de enfrentamiento de intereses entre los del capital y los del trabajo y la concepción que sostiene que todo lo anterior no son más que rigideces que incrementan los costos de producción, son innecesarios y nos hacen ser poco competitivos a nivel internacional.

El concepto flexibilidad laboral se encuentra vinculado con el de reconversión industrial entendida como una estrategia empresarial para incrementar la productividad y la calidad de los productos eliminando trabas como:

- *Las relacionadas con la tecnología.* Modernización de maquinarias.
- *Las formas de organización del trabajo.* Los círculos de calidad en vez de la organización taylorista del trabajo.
- *En las relaciones laborales.* Al eliminar todas las rigideces que por contrato colectivo o por ley impidan la libre movilidad de los trabajadores, compactar tabuladores, ampliar los puestos de confianza, eliminar el escalafón ciego y así quitar la obligación de

pactar con los sindicatos los cambios tecnológicos o de organización.<sup>3</sup>

El concepto no se modificó significativamente y como saldo del debate, en todo el escenario occidental se han cuestionado las instituciones tutelares del trabajo, la participación del Estado como protector de los que venden su fuerza de trabajo y demandan menos intervención estatal y dejar que el propio mercado de trabajo alcance su equilibrio bajo la hipótesis de que serán los más calificados quienes encuentren mejores condiciones de trabajo y desdibujen el escenario en el que la acción concertada de los trabajadores les permita defenderse mejor de su contraparte, el capital. En algunas experiencias vividas, los saldos han sido barrer en forma radical todas las disposiciones tutelares del trabajo y en otras, con un poco más de cuidado, los resultados, a varios lustros de ejercicios, son todavía poco alentadores; el desempleo, que fuera la razón fundamental del planteamiento flexibilizador se mantiene, las metas de productividad y competencia no se cumplen y los ejercicios flexibilizados llevados a efecto han sido, en lo fundamental, degradación de las condiciones de trabajo sin que encontremos alguno que nos ofrezca temas a considerar.

Las relaciones laborales en nuestro país son formalmente rígidas y mantienen aún, también de manera formal, un esquema de obligaciones para los empleadores que en otros lugares han sido eliminadas. Pero ello no quiere decir que en la práctica la rigidez caracterice las relaciones laborales, la realidad es que durante estos años del debate global sobre los cambios en las relaciones laborales, se ha impuesto en nuestro país la flexibilidad y las relaciones cotidianas de trabajo y transitan a distancia de lo que la norma establece. Desde 1989,

<sup>3</sup> Enrique de la Garza, *Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México*, pp.315-316.

Enrique de la Garza sostenía<sup>4</sup> que más que un patrón de relaciones laborales rígido, vivíamos en uno caracterizado por tener un juego en la informalidad impredecible, en términos de la formalidad y con importantes dosis de centralización en las decisiones que vienen de la cúpula del Estado.

Para el caso de México, Enrique Hernández Laos<sup>5</sup> detectó un significativo cambio en la política laboral a partir de los años ochenta.

Destaca el paulatino desarrollo, durante los ochenta, de un nuevo modelo contractual. Este modelo de contratación se caracteriza por una menor intervención del sindicato en las decisiones y puesta en marcha de innovaciones tecnológicas y de organización en las empresas; adecuación del empleo a las necesidades de la producción; un uso más flexible de los recursos humanos en los procesos de trabajo, y en algunos casos una mayor flexibilidad salarial mediante el aumento de la parte del salario que corresponde a los bonos de productividad individual y al salario por hora.

En el debate sobre la necesidad de tener una hipótesis que sostenga que la flexibilidad del mercado de trabajo permitirá enfrentar el desempleo, la bandera, a contracorriente de lo que la normatividad vigente establece, las autoridades del trabajo han dado paso a nuevas formas de contratación. Hoy como nunca se contrata en todo el país sin respetar el principio de estabilidad en el empleo y la ironía es que, el desempleo no sólo se mantiene sino aumenta. Pero ésta no es una ironía sólo en nuestro país, es una realidad presente en el mundo occidental cuando menos.

<sup>4</sup> Enrique de la Garza, "Transformaciones del modelo contractual en México", en *Trabajo*, núm. 1, octubre-diciembre de 1989, pp. 7.

<sup>5</sup> Enrique Hernández Laos *et al.*, "Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano", Informe a la STYPS, agosto 1990, p. IV.

La idea de flexibilidad que se maneja es, entonces, una idea que tiene que ver con el mercado de trabajo y es una significativa realidad, desde la década de los setenta el desplome que el trabajo formal ha experimentado en las principales economías es un fenómeno agudo en las de los países del Tercer Mundo.

El concepto de flexibilidad en el trabajo no paró sólo en el fenómeno de la contratación y la estabilidad sino que se ha proyectado a otros ámbitos, particularmente el de las condiciones de trabajo. Muy pronto vimos y vivimos que se ejercitara sobre aspectos tan sentidos como lo son el monto del salario, la prolongación de la jornada y barriendo con todos los complementos del salario sobre los que se habían tenido en años anteriores importantes conquistas; primas de antigüedad, dominical y otras, las prestaciones adicionales en especie o derivadas de ciertas condiciones laborales y, por supuesto, con una amenaza permanente en contra de las perspectivas de la jubilación que a todo trabajador pueden motivarle. La flexibilidad contaminó absolutamente las relaciones laborales.

Pero el problema del desempleo es real, tan es así que para 1995 la Organización Internacional del Trabajo publica un documento en el que reconocía que el más importante problema laboral al que se enfrentaba el mundo era el del desempleo,<sup>6</sup> al sostener que se trataba de un desempleo generalizado y de larga duración que podía incluso llevar, a quienes cayeran, a quedarse al margen de la población económicamente activa y de la sociedad. Que la pobreza era, ya para entonces, una secuela inevitable de la reestructuración económica, que esto repercutiría en lo social y lo fiscal, que la crisis del desempleo sólo se zanjaría con la expansión de la producción y la creación de puestos de trabajo en nuevas actividades y que las políticas de empleo serían funda-

<sup>6</sup> Michel Hansenne, *El empleo en el mundo. Un informe de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo, febrero de 1995.

mentales; servicios de empleo, fomento a la pequeña y mediana empresas, trabajo por cuenta propia y aunado a ello, el establecimiento de redes de seguridad social serían necesarias, lo cual concluyen que

[...] un requisito indispensable para volver al pleno empleo es la creación de un dispositivo institucional en el plano internacional que permita encontrar las soluciones óptimas a los acuciantes problemas del desempleo y las plagas sociales que éste trae consigo [...] El fenómeno de la mundialización ha ido tan lejos que ha menguado ya la autonomía de las políticas (nacionales) [...].

Desde esos años no solamente el desempleo sino el trabajo informal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y otros esquemas irregulares alcanzarán carta de naturalización en las relaciones laborales de la cotidianidad convirtiéndose incluso en políticas públicas para enfrentar la pobreza. La legalización de la ilegalidad campea por el mundo como una forma inevitable de enfrentar una realidad que no tiene solución.

El paradigma se encuentra establecido en la búsqueda de competitividad, incremento de la tasa de ganancia, contrarrestar la caída de la productividad, enfrentar los requerimientos de los avances tecnológicos y, todo ello, bajo la hipótesis de que el patrón de reproducción fordista se ha convertido en un obstáculo para la actividad empresarial.

Como lo anotamos desde aquellos años,<sup>7</sup> la concepción de flexibilidad que se manejara, y sobre la cual se intentara levantar un cuadro de alternativas, siempre ha sido a partir de los intereses que se quieren hacer prevalecer y no ha existido una validación de conjunto que parta del supuesto de que todos los factores de la producción

<sup>7</sup> José Alfonso Bouzas Ortiz, *Bancomer: reprivatización de la banca y flexibilización de las relaciones laborales*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1996.

son necesarios y, hoy más que nunca, es necesario considerar los intereses de los demás participantes.

Jaime Ruiz-Tagle<sup>8</sup> expresaba años atrás que

Una de las características más sobresalientes de las economías abiertas, que se han insertado en el nuevo paradigma de desarrollo, es la heterogeneidad creciente de las relaciones laborales y el aumento de la flexibilidad del trabajo [...] se multiplican las diversas formas de trabajo precario; se difunde el multiempleo; aumentan en número e importancia los puestos de trabajo en que participan principalmente la llamada fuerza de trabajo secundaria, las mujeres y los jóvenes; se incrementa la movilidad geográfica y sectorial.

El hecho de que los mercados de trabajo internacionales sean altamente competitivos y cambiantes, tiene consecuencias no sólo en los países centrales, sino también y sobre todo en los periféricos, especialmente cuando están muy abiertos a la economía internacional. Esto tiende a producir problemas en el plano jurídico ya que la legislación laboral, elaborada dificultosamente a partir de los años treinta, está básicamente adecuada a un modelo industrialista, a un paradigma de desarrollo hacia dentro, que tiende a ser sobrepasado en la mayoría de los países latinoamericanos. En consecuencia se corre el riesgo de que se produzca una inadecuación creciente entre las economías de estos países y el marco jurídico en que ellas se desenvuelven.

Completamos las anteriores ideas con las que expresara Ricardo A. Lagos en 1994 mediante un órgano de la CEPAL<sup>9</sup>

Por otro lado, cuando se examinan los distintos criterios sobre la FMT, se observa que el concepto se ha vuelto sesgado. Según unos de estos criterios la flexibilidad no es

<sup>8</sup> Jaime Ruiz-Tagle, *Globalización, flexibilización del trabajo y relaciones laborales emergentes*, mimeográfico.

<sup>9</sup> Ricardo A. Lagos, "¿Que se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?", en *Revista de la CEPAL*, núm. 54, diciembre de 1994, pp. 83-84.

más que la respuesta racional del mercado laboral a las variaciones del entorno económico. La flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajusten a las condiciones económicas inestables y fluctuantes [...]

Según otro criterio, la flexibilidad es un eufemismo para denominar las cambiantes relaciones de poder del proceso productivo y la creciente inseguridad laboral [...]

Sin entrar a analizar lo anterior, baste decir que ambos criterios subrayan aspectos significativos del debate, por una parte, la necesidad de modificar las instituciones laborales parece justificarse dados los cambios de las condiciones económicas, manifestados en una mayor liberalización del comercio y la globalización de los mercados, el cambio tecnológico, los cambios en la organización de la producción y las nuevas modalidades del flujo internacional de la mano de obra. Por otra parte la introducción de mayor flexibilidad se ha asociado con efectos negativos para los trabajadores: desigualdad de ingreso, pérdida de puestos de trabajo y diversas maneras en que las condiciones de los trabajadores se volvieron más precarias. [...] Estos dos aspectos exigen la elaboración de mecanismos formales (es decir, nuevas reglamentaciones) que reduzcan el costo de la flexibilidad y fomenten, al mismo tiempo, cambios en las instituciones laborales.

La propia Organización Internacional del Trabajo, para el año 2000 y después de la significativa degradación del trabajo que se había logrado con la proclama de empleo, modifica sus formulaciones para hablar de empleo digno, modificación que presupone el entendimiento de que se había dado paso a las peores expresiones del sector informal.

Concluimos estas reflexiones en palabras de Clemente Ruiz Durán:<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Clemente Ruiz Durán, *México: las dimensiones de la flexiguridad social*, CEPAL, 2009, p. 50.

En países con mercados laborales segmentados debe pensarse en reconstruir la institucionalidad, ya que la informalidad es consecuencia de la falta de cumplimiento de la ley; hacerla prevalecer requiere que la misma sea coherente con el objetivo de crear un ambiente de seguridad para los participantes en este mercado, por ello se requiere pensar en una modernización del sistema de seguridad social a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, una reforma de la seguridad social debiera incluir la visión del ciclo de vida, compensaciones familiares desde la niñez, una línea de pobreza que determinara el nivel de transferencias necesario para mantener un nivel de ingreso mínimo, un sistema de seguros de riesgo de trabajo, de enfermedades, de maternidad, de invalidez, apoyos para la vivienda, un seguro para el desempleo y un sistema de pensiones de tipo ciudadano.

Podrá decírse nos que las condiciones económicas del país son las menos afortunadas para pretender una seguridad con las características que señalamos, sin embargo, es un hecho, y así habremos de entenderlo, que mientras no cambiemos el modelo de relaciones laborales particularmente, en tanto que sigamos haciendo depender la seguridad social del vínculo laboral, no hay condiciones para que las flexibilidades se den ya que no es posible suponer que quien vive de trabajar acepte morir en el intento.



# **REALIDADES**



## 4. EL MERCADO DE TRABAJO Y LOS SALARIOS EN MÉXICO

*Gerardo González Chávez*

### INTRODUCCIÓN

El estudio sobre el mercado de trabajo y los salarios en México debe tener presente cuatro variables fundamentales: las tendencias del desempleo, la evolución del empleo formal, el empleo informal o precario y la migración de la fuerza de trabajo (particularmente a Estados Unidos), así como los efectos de la crisis económica en los salarios debido a la política de flexibilidad laboral que repercute de manera directa en las prestaciones sociales en materia de servicios de salud, como los de maternidad, riesgos de trabajo, guarderías, derecho a una pensión, centros vacacionales y demás prestaciones previstas en la ley de seguro social y en la de los trabajadores del Estado.

En este trabajo se analizan, desde el contexto de la globalización, los efectos de la liberalización de los mer-

cados de bienes y servicios y las limitaciones a la fuerza de trabajo. Asimismo, cómo se estableció la flexibilización laboral para la competitividad con el argumento de la rigidez de la contratación colectiva prevaleciente, así como las condiciones en que se estableció la reforma de las prestaciones sociales y la contratación colectiva que impedían el buen funcionamiento del mercado mediante de la eliminación de esos obstáculos con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, para adecuarla a las actuales condiciones de competencia y fomentar la inversión privada que procura la generación de “empleos decentes” con alta productividad y competitividad.

#### ANTECEDENTES

La etapa de intervención directa del Estado en la economía durante el siglo xx permitió la regulación de la propiedad y el fortalecimiento de los principios rectores del artículo 123 de la Constitución, en el que se establecieron las garantías sociales y laborales esenciales para la población: derecho a un trabajo digno, promoción del empleo, salario mínimo, la duración de la jornada, capacitación, seguridad laboral, formación de sindicatos o asociaciones profesionales, regulación de las huelgas, seguridad social, escuelas, vivienda, hospitales, centros vacacionales, etc.; es decir, en ese periodo se establecieron las garantías básicas de los trabajadores frente a los empresarios al “tutelar” los derechos laborales.<sup>1</sup> El Estado emplea todos los mecanismos a su alcance para amortiguar el choque entre las clases; un ejemplo es la acción que ejerce la burocracia por medio de los impuestos, la deuda pública, un aparato administrativo complicado o

<sup>1</sup> Como lo plantea Suzanne de Brunhoff, la gestión estatal de la fuerza de trabajo es consecuencia de la insuficiencia del salario directo para asegurar la reproducción de esta fuerza (1977: 166).

de la alianza entre el gobierno y los grupos económicos más poderosos y del manejo ideológico y político del “sufragio universal” estrictamente controlado por la clase dominante.<sup>2</sup>

El resultado de este proceso fue una mayor presencia del Estado en la actividad económica para sostener y estimular la inversión privada, así como para ayudar a los capitales a reducir sus costos mediante acciones de política fiscal y gasto público, bajos impuestos, limitada progresión en las cargas tributarias, concesiones, subsidios facilidades para la amortización acelerada, aranceles generosamente proteccionistas –que con frecuencia se aplicaban en forma laxa e indiscriminada, por lo que resultaban estímulos a una producción con altos costos y baja calidad– y un gasto público orientado en beneficio preferentemente de los grandes empresarios.

La promoción del desarrollo capitalista también aprovechó *aspectos sociales tales como pensiones, seguro de desempleo (en los países que lo alcanzaron), asistencia familiar, educación y salud, entre otros*. Funcionó como un mecanismo eficaz en la operación de la seguridad social y la expansión de los servicios públicos en materias sanitaria, educativa y habitacional, al encargarse del diseño, producción y financiamiento de los servicios sociales centralizados y gratuitos o altamente subsidiados.

Estas acciones auspiciaron el desarrollo industrial con base en el proceso de industrialización sustitutiva de importaciones, lo que le permitió al Estado amorti-

<sup>2</sup> La república democrática, de acuerdo con Lenin, es la mejor envoltura política del capitalismo porque logra el consenso social al imponer los intereses del capital y transformarse en un férreo instrumento de dominación que no expresa el sentir de las masas sino el de la clase que lo manipula, y en el que el Estado moderno no es más que una junta administrativa de los negocios comunes de toda la clase burguesa. “... Nosotros somos partidarios de la república democrática como la mejor forma de Estado para el proletariado bajo el capitalismo, pero no tenemos ningún derecho a olvidar que la esclavitud asalariada es el destino del pueblo, incluso bajo la república burguesa más democrática. Más aún. Todo Estado es una ‘fuerza especial’ para la represión de la clase oprimida. Por eso, *todo Estado ni es libre ni es popular*” (Lenin, 1916:19).

guar el desempleo, generar contratos para el capital privado y estimular la demanda para darle funcionalidad a la acumulación capitalista durante un largo periodo. Por ejemplo, se crearon importantes organismos públicos para la atención de la salud: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, en 1943) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, 1949) (Aspe, 1993: 155); además, se amplió la inversión en el área de la educación. Todo ello contribuyó al fortalecimiento de la industria nacional y al crecimiento económico que permitió incrementar las filas de la clase obrera y fortalecer la masa salarial, con un aumento notable del peso específico de la fuerza de trabajo en la estructura general de la población, así como su nivel y calificación al incorporarse amplios sectores que hasta entonces actuaban en las llamadas “profesiones libres”: ingenieros, técnicos, médicos, profesores, entre otros, así como el incremento cuantitativo y cualitativo del trabajo femenino en la industria.<sup>3</sup>

El Estado se volvió parte integrante del modelo de acumulación, ya que compraba a los capitalistas sus productos, les vendía insumos subsidiados, les otorgaba facilidades fiscales y crediticias para fomentar la exportación de mercancías y capitales y cuidaba que los salarios no aumentaran más allá de ciertos límites. Asimismo, además, construyó una costosa infraestructura de servicios para beneficio principalmente de la oligarquía financiera; promovió e incluso se hizo cargo de la investigación tecnológica y científica, retuvo e hizo suyas actividades riesgosas y de bajos rendimientos que en realidad no interesaban ya a los capitalistas y organizó la explotación directa de grandes masas de trabajadores (Poulantzas, 1977: 16-17). Así, alcanzaron altas tasas de crecimiento y una distribución menos inequitativa del ingreso nacional.

<sup>3</sup> Cfr. Vizgunova (1980).

## LA LIBERALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

La crisis de los setenta redefinió el papel del Estado interventor, que inició un proceso de reestructuración productiva que modificó el mercado de trabajo: la organización, la vida del obrero, así como la posición y configuración de los trabajadores frente a los medios de producción, si bien en un primer momento su desarrollo fue muy limitado por el choque entre los intereses externos y la permanencia de las políticas intervencionistas. Es importante tener presente que en el gobierno de Luis Echeverría Álvarez la burocracia sindical oficial y el movimiento de insurgencia obrera tuvieron una participación activa ante la forma en que se manejó la apertura económica y su efecto directo sobre la democracia sindical, la representatividad y la legitimidad en una coyuntura en que surgieron nuevas formas de relación entre los distintos actores sociales.

La posición de los trabajadores ante el modelo de acumulación con un Estado intervencionista era la de un acuerdo relativo con aquél en la medida en que permitió responder y acoger las demandas sociales, así como mantener los mecanismos de abaratamiento de los bienes para la reproducción de la fuerza de trabajo y la creación de empleos. El Estado funcionó como un mecanismo eficaz en la operación de la seguridad social y la expansión de los servicios públicos en materia sanitaria, educativa y habitacional al encargarse del diseño, producción y financiamiento de los servicios sociales centralizados y gratuitos o altamente subsidiados. La acción estatal elevó los niveles de la inversión pública pero también favoreció ampliamente la proveniente del sector privado con la expansión de los servicios que permitió una mejora significativa en la distribución del ingreso y la disminución de los costos laborales que se prolongó hasta mediados de los setenta. Sin embargo, también se manifestaron gra-

ves desigualdades y problemas en el reparto de los beneficios para el conjunto de los trabajadores, en particular en cuanto a la prestación de algunos servicios, como educación básica, agua, saneamiento y electricidad. En este periodo tuvo lugar el llamado “desarrollo compartido”, que posibilitó tasas de crecimiento de la economía por arriba de 6% promedio anual, aunque la inflación generó un mayor incremento de precios que llegó a 27.2% al finalizar la administración de Echeverría (véase el cuadro 1).

Mientras el patrón de acumulación con un Estado intervencionista estuvo vigente, el énfasis se mantuvo en la creación de empleos baratos, gracias a que se fomentó la construcción de infraestructura, la creación de sistemas de provisión de servicios sociales y el acceso a éstos de amplios sectores de la población (Serrano, 2005:14). La solución de los problemas se basaba en la negociación corporativa con los trabajadores, impulsada por el propio Estado ante la necesidad de obtener el control obrero y de captar las demandas sindicales, sobre todo en la década de los setenta. Como una respuesta al ascenso del proceso inflacionario el movimiento obrero concentró sus luchas en las denominadas negociaciones economistas o de circulación para recuperar el poder adquisitivo y evitar el deterioro de las condiciones de vida de la mayor parte de la población, aunque también buscaban el mejoramiento de las condiciones laborales, la democratización de los sindicatos, la estabilidad en el trabajo y la suspensión de los despidos y ajustes de personal.<sup>4</sup> Por su parte, las organizaciones sindicales oficiales se vieron obligadas a encabezar las demandas salariales y

<sup>4</sup> Véase nuestro estudio sobre el *Movimiento obrero 1970-1980 (cronología)*, publicado por el Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Escrito con un estilo de crónica y recuento, el estudio permite reconstruir las acciones colectivas y las posiciones de los dirigentes obreros, empresariales y estatales, elementos importantes para el análisis del movimiento sindical en ese periodo.

a mediatizar la inconformidad obrera para evitar que ésta se siguiera extendiendo.

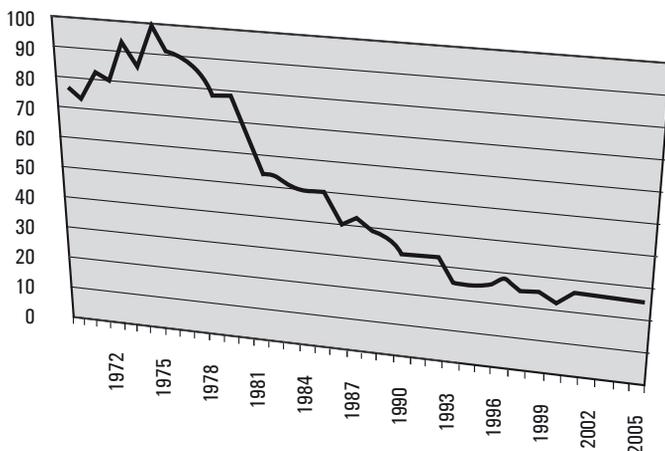
La estructura institucional en que se movía la organización sindical y la presión del movimiento independiente configuraron una serie de transformaciones en la negociación colectiva que modificó distintos aspectos de la relación laboral; tal fue el caso de las revisiones salariales, que en 1975 cambiaron su periodicidad bianual por la anual, y el de los contratos colectivos que, ante la limitación de los aumentos directos al salario, buscaban fortalecer la lucha por las prestaciones sociales en las negociaciones laborales, a fin de compensar de manera indirecta la pérdida del poder adquisitivo del salario. Así se lograron importantes avances en materia de despensas, becas, salud, vivienda, fondos de ahorro, recursos para el sindicato, etc. El saldo para el salario real en el periodo que va de 1970 a 1976 fue positivo, ya que se ubicó 29% por arriba del primer año. Fue la culminación del proceso de lucha por la recuperación del salario real con los aumentos de emergencia (el último de la administración de Luis Echeverría Álvarez fue de 23%) decretados en los momentos en que estalló la crisis de 1976, con lo que se alcanzó el nivel más alto de la historia reciente, aunque sólo por unos meses, como se puede ver en la gráfica 1.

En 1970 el salario mínimo nominal era de 27.93 pesos corrientes y aumentó a 82.74 pesos diarios en 1976.<sup>5</sup> El poder adquisitivo alcanzó el máximo nivel del periodo que se analiza. Este resultado fue posible gracias a la acción obrera y, en particular, a las movilizaciones desplegadas por el sindicalismo independiente, las cuales el Estado favoreció pues deseaba recuperar el consenso social perdido mediante la búsqueda de un equilibrio

<sup>5</sup> Un análisis más detallado de este problema se encuentra en mi tesis de maestría en la que se estudia la política salarial, la evolución de los precios y las tendencias de las utilidades en México para este periodo (González, 1991: 89-214).

económico que evitara un conflicto generalizado. Sus acciones se concentraron en dos aspectos básicos, la redistribución de la riqueza y el fomento económico en un marco de creciente participación estatal directa en la economía con base en la generación de empleos y el aumento de la masa salarial; sin embargo, tuvo que enfrentar la inconformidad manifiesta de las agrupaciones patronales que se opusieron a esas políticas que consideraban populistas y contrarias al desarrollo empresarial.

Gráfica 1: EVOLUCIÓN DEL SALARIO REAL, 1970-2006 (PORCENTAJES)



Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Es decir, los incrementos de emergencia y las revisiones salariales normales permitieron que el poder adquisitivo de los trabajadores llegara al punto más alto de los últimos 35 años. Sin embargo, la crisis económica desencadenada en 1976 y la política salarial definida por el Fondo Monetario Internacional (FMI), que incluía la liberalización de los precios de las mercancías producidas por el Estado, la disminución del número de productos que requerían la autorización oficial para incrementarlos y la “contención salarial”, que marcaba un

“tope” de 10% para el aumento de los salarios mínimos y contractuales, afectó el poder adquisitivo de los trabajadores, ya que la inflación había sido de 20.7% (véase el cuadro 1). Los resultados inmediatos fueron la caída del poder adquisitivo de la mayor parte de los trabajadores y el abaratamiento de la fuerza laboral. Gracias al control y la subordinación del movimiento obrero fue posible aplicar esta política, que explica en gran parte la nueva forma de acumulación (Rivera, 1980: 76).

Cuadro 1. ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR, 1970-2006

<i>Año</i>	<i>Índice anual</i>	<i>Año</i>	<i>Índice anual</i>
1970	4.8	1989	19.7
1971	5.2	1990	29.9
1972	5.5	1991	18.8
1973	21.3	1992	11.9
1974	20.7	1993	8.0
1975	11.2	1994	7.1
1976	27.2	1995	52.0
1977	20.7	1996	27.7
1978	16.2	1997	15.7
1979	20.0	1998	18.6
1980	29.8	1999	12.3
1981	28.7	2000	9.0
1982	98.9	2001	4.4
1983	80.8	2002	5.7
1984	59.2	2003	4.0
1985	63.7	2004	5.2
1986	105.7	2005	4.2
1987	159.2	2006	4.0 <sup>p</sup>
1988	51.7		

<sup>p</sup> Preliminar.

FUENTE: *Anuario económico y financiero*, México, Satelinet, 2006, p. 83.

Para solventar la crisis después de la devaluación de 1976 la política del gobierno consistió en mezclar el fomento y la ampliación del gasto social en determinados sectores con la austeridad y el control salarial que se había pactado en la “carta de intención” signada con el FMI.<sup>6</sup> Este documento ya reflejaba en grandes lineamientos la presión de este organismo financiero internacional para supervisar muy atentamente los acuerdos de liberalización del mercado, pero también los incrementos salariales, la reducción del gasto público en prestaciones sociales, el recorte de empleos en el sector público, el aumento restringido del financiamiento y la liberalización de los precios de los bienes y servicios proporcionados por el Estado. Lo anterior significa que, mucho antes de que se reconociera que el país se había incorporado al modelo de acumulación neoliberal, en México ya se estaban aplicando las políticas de apertura y liberalización económica.

Al establecerse el neoliberalismo, sus ideólogos trataban de demostrar las bondades de las medidas que los organismos financieros multilaterales<sup>7</sup> establecieron para acelerar el proceso de liberalización de los mercados y disminuir la participación del Estado. El resultado que se esperaba, realmente era el abaratamiento de la fuerza de trabajo mediante la flexibilidad laboral y el desmantelamiento de las prestaciones sociales, la eliminación de los subsidios y los esquemas especiales de importación, pues esta era la única forma de lograr la

<sup>6</sup> El FMI, institución que por mucho tiempo sustentó el proyecto intervencionista, rebasó su campo básico de competencia en macroeconomía hacia cuestiones estructurales, como los mercados de trabajo, las reformas de las pensiones, entre otras, para impulsar la nueva religión –el fundamentalismo del mercado– que reemplazó a aquella que había demostrado ser tan defectuosa (Stiglitz, 2002: 69, 174).

<sup>7</sup> El Banco Mundial y otras organizaciones internacionales “sugieren” programas para ayudar a los países siempre y cuando pongan en práctica reformas en las funciones del Estado orientadas a reducir su papel en algunas áreas de la economía y a encauzar los recursos así liberados hacia actividades básicas (Banco Mundial, 1997: 180).

reintegración a los mercados competitivos. Se propuso la reestructuración productiva a fin de implantar un nuevo modelo de acumulación que estableciera como principio básico el alejamiento del Estado de la actividad económica directa en la medida en que ello había derivado en un déficit estatal creciente que provocó el desequilibrio externo y las profundas dificultades para mantener el crecimiento económico.

#### LAS POLÍTICAS ANTINFLACIONARIAS Y LA CONTENCIÓN SALARIAL

Los principios ideológicos del neoliberalismo suponen la absoluta superioridad histórica del mercado para la solución de la crisis; sus planteamientos para el Estado liberal se encaminan a señalar que éste debe intervenir lo menos posible en la economía y que debe limitarse a ser regulador y auspiciador del proceso, a ser un “observador”.<sup>8</sup> Además debe adaptar las condiciones generales a las situaciones tipo, para garantizar a los individuos su libertad de acción en circunstancias específicas, pues sólo ellos pueden conocer perfectamente las circunstancias particulares que le permiten moldear su propia conducta. Sus funciones deben ser, cuando más, coordinar y vigilar, no suplir a la empresa privada ni competir con ella. La función del Estado según la percepción neoliberal es entonces la de hacer cumplir la ley y respetar el orden, proporcionar los medios para definir las reglas de conducta, fallar en materia de litigios, facilitar los transportes y las comunicaciones y supervisar la emisión de moneda (Friedman, 1980: 56-57). En senti-

<sup>8</sup> El Banco Mundial define así las funciones fundamentales del Estado: mantener el orden público, salvaguardar los derechos de propiedad, encargarse de la gestión macroeconómica, suministrar servicios sociales básicos y proteger a los indigentes (Banco Mundial, 1997: 180).

do estricto se pide la participación del Estado sólo en los sectores que el propio capital demande para su reproducción, al tiempo que sugiere que se aleje de todas las actividades en las que el sector privado tiene interés en participar. La política laboral que el neoliberalismo propone destaca los aspectos que impiden la operación libre de las fuerzas del mercado o el movimiento de los factores de la producción hacia actividades más lucrativas. Se necesita abaratar los costos salariales mediante una mayor concertación con los sindicatos y se deben emitir leyes sobre salarios mínimos o los precios.<sup>9</sup>

A partir de la crisis de la deuda de los ochenta algunos países empezaron a negociar con el FMI y el Banco Mundial los préstamos que desesperadamente necesitaban, pero para concedérselos se les impuso la condición de que debían aplicar distintas reformas. Entre esos condicionamientos se encontraban la desregulación de los mercados financieros, la reducción de la intervención estatal mediante la privatización de las empresas públicas, la erosión de las instituciones de seguridad social (sistemas de pensiones), el debilitamiento de los sindicatos y de las protecciones al mercado de trabajo, la libertad de precios y del comercio, la disminución de las tasas impositivas a los ingresos más altos, la apertura externa de los mercados de mercancías y de capitales y el abandono de la política de pleno empleo bajo la apariencia de la tasa natural (Palley, 2005: 144). Por su parte, la política industrial tendría que orientarse hacia las exportaciones, cuyo motor de desarrollo sería el sector

<sup>9</sup> Aunque se hace referencia a los sindicatos, se cuestiona la existencia de los mismos porque han logrado obtener, de parte del gobierno, privilegios e inmunidades especiales que han beneficiado a algunos de sus miembros y de sus dirigentes a costa de los trabajadores y los consumidores. En estas circunstancias, es necesario eliminar primero las disposiciones que aportan un apoyo directo a cualquier tipo de monopolio y luego aplicar la *ley antitrust* tanto en el mundo de los negocios como en el del trabajo (Guillén, 1997: 55).

privado.<sup>10</sup> La desregulación y la privatización de los sectores controlados por el Estado,<sup>11</sup> se basaban en el principio de que esa intervención constituía un estorbo para el crecimiento económico estable y sostenido, por lo que era necesario replegar significativamente sus responsabilidades económicas.<sup>12</sup> Fue evidente la carga contra el Estado intervencionista para impulsar un proceso de reforma en el cual la injerencia directa en la economía dejara de ser una prioridad porque “los mercados pueden de manera más eficiente asignar los recursos y distribuir el ingreso”, además de que la “libertad individual” y la igualdad que da el mercado es aceptable en cuanto no interfiera con el funcionamiento de la sociedad capitalista (Gómez, 1997: 8).

Para ello era necesario plantear un programa diferenciado del gobierno anterior para sortear la crisis económica. El *Programa Inmediato de Reordenación Económica* fue un plan de choque para implantar el libre comercio y la apertura total de la economía mediante la abolición de las barreras arancelarias y no arancelarias, así como el establecimiento de estrategias antiinflacionarias. Se requería un Estado minimalista ligado a políticas fiscales y monetarias restrictivas; además, orientar la industrialización hacia las exportaciones, cuyo motor de desarrollo sería el sector privado. Asimismo, se demandaba

<sup>10</sup> La economía de mercado posee tres ingredientes esenciales: precios, propiedad privada y beneficios. Junto con la competencia, ellos aportan los incentivos, coordinan las decisiones económicas y logran que las empresas produzcan lo que los individuos desean al menor costo posible (Stiglitz, 2002: 180).

<sup>11</sup> Esta ideología considera que la economía debe ser regulada por ella misma, bancos, bufetes de abogados, agencias de *rating* y en reuniones de jefes de las naciones más ricas y gobernadores de bancos centrales. También, a partir de esta ideología se inventó el concepto globalización. Por respuesta se asegura que está reviviendo en mayor escala el imperialismo, es decir, el predominio del capital financiero internacional sobre el industrial nacional (Saxe-Fernández, 2002: 68).

<sup>12</sup> En una economía de este tipo el único orden posible es el “espontáneo”; por tanto, cualquier intento que haga el Estado por sustituirlo con la planeación estará mal encaminado (Chang, 1996: 173-179).

el retiro del Estado en cuanto a inversión productiva y beneficios sociales, al igual que una política de estabilización entre salarios y productividad, conocida por los neoclásicos como flexibilidad del trabajo,<sup>13</sup> para salir de la crisis que tenía su origen más profundo en la rigidez de las relaciones sociales dentro de los procesos productivos. Es decir, la reestructuración implicó la difusión de la idea de superioridad del mercado para asignar recursos y premiar a los más eficientes (individualismo) y un Estado con menor injerencia directa en la actividad económica. Con esto se buscaba aumentar la productividad y disminuir costos para lograr una mayor competitividad en el mercado internacional.

Tales acciones se concretaron en recortes al gasto público, privatización de las empresas paraestatales, ajustes en el tipo de cambio y reorientación del esquema generalizado de subsidios para promover actividades manufactureras con fines de exportación. Además se garantizó una fuerza de trabajo barata, la cual constituía un elemento esencial para la estrategia neoliberal que permitiera modificar los procesos productivos, la organización del trabajo y las relaciones laborales.<sup>14</sup> Se trató

<sup>13</sup> Son las formas de organización del trabajo que incorporan sistemas de fabricación que pretenden terminar con los males de la rutina (en el planteamiento de Coriat). Además de dar respuesta a las demandas del mercado que requiere de fuerza de trabajo disponible permanentemente y acorde con las necesidades del *justo a tiempo* o *cero inventarios* son aspectos que las empresas programan para la producción de cierto tipo de bienes, por lo que contratan personal según sus necesidades. Se mantiene un número reducido de trabajadores de base —con todas las prestaciones— y un grupo —que tiende a crecer cada vez más— contratado por horas, a tiempo parcial, así como trabajadores por su cuenta o a domicilio, los cuales carecen de prestaciones. Esta forma se va convirtiendo en prototipo del trabajo actual. Los instrumentos que utilizan son grupos y equipos de trabajo, círculos de control de calidad, control estadístico del proceso de producción y sistema *justo a tiempo*. De aquí se deriva el término de *especialización flexible de la producción*, el cual consiste en hacer productos más variados con mayor rapidez y con rotación de tareas semanales o en el transcurso de un día (Sennett, 2000: 52-53).

<sup>14</sup> La estrategia de ajuste impuesta se consolidó mediante varios pactos económicos establecidos desde 1987 que, principalmente, persiguieron el control de la inflación y del déficit fiscal mediante ajustes de los salarios

de un sistema de destrucción-reestructuración de los sistemas productivos vigentes, así como de las instituciones y de las políticas económicas de los gobiernos. El capital lanzó una ofensiva de gran envergadura contra el trabajo para contrarrestar la caída de la tasa de ganancia. Como método antiinflacionario se usó el incremento de la intensidad del trabajo, la “flexibilización” de las normas laborales, el desmantelamiento de la seguridad social y de los sistemas de bienestar, la racionalización de los procesos de trabajo y se aplicaron políticas de abatimiento de costos, consistentes en el recorte de personal, la subcontratación o la precarización del trabajo. Se trataba de encontrar nuevas vías a la reproducción del capital y de modificar las relaciones entre el capital y el trabajo, a favor del primero (Guillén, 2007: 286-287). El libre mercado requería de una fuerza de trabajo más dócil, barata y moldeable a las necesidades de la competencia en la globalización.

El sindicalismo institucional tradicional, sobre todo la CTM, tuvo que modificar en gran medida su discurso. En los momentos del auge petrolero su programa reivindicativo se había ajustado a la ampliación del periodo intervencionista que se prolongó hasta la crisis de 1982. La CTM perdió toda coherencia discursiva ante el nuevo rumbo del modelo de acumulación con un Estado neoliberal. Se estableció la reestructuración económica y social encaminada a la liberalización decidida de los mercados en el ámbito nacional, conforme a los compromisos adquiridos con el FMI y el Banco Mundial, artífices de esa política que sumiría a la economía mexicana en una rápida transformación hacia el neoliberalismo con base en la apertura económica y la firma de los tratados comerciales.

---

reales y del tipo de cambio, la aceleración de la liberalización comercial desde 1985 y la reducción de impuestos a varios productos de consumo básico (Dussel, 1995: 137).

Se abandonó la industrialización sustitutiva de importaciones y se inició una liberalización generalizada y acelerada de la economía que redefinió aspectos como comercio, manufactura, inversión, propiedad, política de intercambio con el exterior y regulación laboral, con rasgos muy cargados hacia el interés de las empresas transnacionales. El objetivo era tener un Estado minimalista ligado a políticas fiscales y monetarias restrictivas para lograr las metas macroeconómicas y las principales propuestas de la industrialización orientada a las exportaciones (IOE), en la cual el sector privado es concebido como el motor del desarrollo y de la futura industrialización en la que predominen las relaciones laborales flexibles (Balassa, 1988: 17-44; Bhagwati, 1991: 17; Dussel, 1997: 36). Se cambió el patrón de acumulación intervencionista que delineó las condiciones generales para la valorización del capital, la cual permitió una mayor concentración y centralización de la riqueza pero también se establecieron los lineamientos del cambio hacia el mercado con un Estado neoliberal.

Con esta política se logró una auténtica transformación del empleo y el trabajo, manifiesta en la creciente flexibilidad del primero, la individualización de las condiciones de trabajo, la fragmentación de la mano de obra y los cambios en la temporalidad laboral. Se reformuló la vida social mediante un proceso de reestructuración de la economía resultante de un largo proceso de cambios y que planteó la edificación de un nuevo orden institucional acorde con las nuevas necesidades que la organización del trabajo y la nueva tecnología confrontan desde distintos paradigmas teóricos, un orden que finalmente se resolvió a favor de la ortodoxia neoclásica, con lo cual quedaron sentadas las bases intelectuales e ideológicas de lo que se ha dado en llamar la reforma neoliberal o de libre mercado (Rivera, 2000: 19-20).

## LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Al patrón de acumulación que se fue imponiendo se le identifica con la teoría económica neoclásica mediante los conceptos llamados *toyotismo*,<sup>15</sup> *especialización flexible*<sup>16</sup> o *neofordismo*, que se refieren fundamentalmente a la eliminación de los obstáculos que impiden establecer los mecanismos del mercado que, según esta ideología, de manera espontánea se encargan de asignar precios y empleo al factor trabajo. Se establecieron “nuevas” formas de producción y de explotación de la fuerza de trabajo. Junto a la creación de “empleos de calidad”, en la llamada sociedad del conocimiento el capital recrea en todo el mundo formas de explotación de la fuerza de trabajo que se creían superadas, mediante la relocalización de las inversiones, del *outsourcing* y de otros mecanismos. Esas formas descansan en salarios bajos, en el uso de mano de obra infantil, en jornadas extenuantes, en mayor intensidad del trabajo y en contratos precarios (Guillén, 2007: 329).

Esos cambios tomaron forma con la organización del trabajo en los círculos de calidad total,<sup>17</sup> equipos y células de trabajo, cero errores, control estadístico del proceso, *entregas justo a tiempo* y *cero inventarios* y manufactura flexible, además de la vinculación con la estabilidad en

<sup>15</sup> La flexibilidad polivalente toyotismo es, sobre todo, interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos o de horario de trabajo; también en criterios de ascenso de acuerdo con la capacidad y no por antigüedad, y salarial (salario en función al desempeño) (De la Garza, 1998: 96).

<sup>16</sup> El mismo autor señala que es otra de las corrientes importantes del posfordismo, el cual también plantea que la producción en masa llegó a su límite y coincide con la emergencia del nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad en los productos) (De la Garza, 1998: 96).

<sup>17</sup> Son las organizaciones de todo el personal de la empresa —desde el gerente hasta el obrero— para que los productos o servicios no tengan ningún defecto de fabricación.

el empleo, la polivalencia<sup>18</sup> y la desaparición de los pagos por antigüedad, en contraposición con el desempeño en funciones específicas y el pago de compensaciones a los trabajadores de acuerdo con su calificación y la rentabilidad de la empresa.

El empleo adquiere una connotación diferente por el nuevo papel que desempeña ante estas profundas transformaciones, las cuales incluyen un alto grado de control del proceso de trabajo y hacen necesario un sistema político autoritario y unos sindicatos controlados que permitan la creciente desregulación del mercado laboral. Es decir, estos procesos tuvieron un efecto significativo en el mundo del trabajo, tanto en lo que se refiere al mercado laboral, como a las instituciones y organizaciones que intervienen en él.

La política gubernamental se enfrentó directamente con los trabajadores y se multiplicaron los conflictos con los sindicatos, tanto oficiales como independientes. Esta situación se prolongó hasta mediados de los ochenta, cuando se logró la plena subordinación de los líderes a las políticas definidas por el Estado. Así se cancelaron las posibilidades de negociación e influencia de los sindicatos en la política gubernamental, lo que implicó mayores pérdidas para los asalariados del país, pues se eliminó la posibilidad de que presionaran para que sus escasas demandas se incorporaran al programa económico. De la misma manera, se cuestionó duramente el carácter protector del empleo del sindicalismo corporativo. La mayoría de los conflictos obreros de esos años estuvieron asociados al problema de los bajos salarios, a las violaciones al contrato colectivo o a los reajustes de personal, involucrando a los sindicatos independientes,

<sup>18</sup> El *trabajador multifuncional o polivalente* realiza diferentes actividades, lo cual propicia la desaparición de un buen número de categorías laborales que antes se manejaban en la contratación colectiva.

pero sobre todo a los oficiales.<sup>19</sup> La CTM y el Congreso del Trabajo sortearon serias dificultades en las negociaciones de los salarios mínimos, al grado de que los dirigentes oficiales manifestaron en muchas ocasiones que habían sido excluidos de aquéllas.

Se impulsaron varias reformas en la contratación colectiva que permitieron ir aterrizando la flexibilización laboral para aspectos específicos, como fue el caso de la sustitución del criterio de antigüedad en el trabajo por el de *aptitud* para el desempeño del puesto. Asimismo, se iniciaron los procesos de desregulación y privatización de los sectores controlados por el Estado con el argumento de que esa intervención era un estorbo para el crecimiento económico estable y sostenido; de ahí que se planteara la necesidad de replegar significativamente sus responsabilidades económicas.<sup>20</sup>

En diciembre de 1987 el gobierno de Miguel de la Madrid, enfrentado a una inflación galopante de 159.2% (véase el cuadro 1), lo obligó a establecer el Pacto de Solidaridad Económica entre trabajadores, empresarios y gobierno. Textualmente éste indicaba:

[...] el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos propondrá a los sectores productivos un aumento inmediato de 15% en los salarios mínimos vigentes, extensivo a los salarios contractuales, y otro de 20% exclusivo para los salarios mínimos, que entrará en vigor el 1° de enero de 1988, con motivo de la fijación ordinaria que establece la ley. Se intenta definir una canasta básica por las secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Comercio y Fomento Industrial para estable-

<sup>19</sup> Un análisis interesante del proceso de reestructuración productiva y los efectos en la organización sindical y la lucha de los trabajadores se encuentra en De la Garza (1993).

<sup>20</sup> En una economía de este tipo el único orden posible es el "espontáneo"; por tanto, cualquier intento que haga el Estado por sustituirlo con la planeación estará mal encaminado (Chang, 1996: 173-179).

cer un índice de los principales precios y tarifas de los bienes que produce el sector público.<sup>21</sup>

En dicho Pacto planteaba que los empresarios no incrementarían sus precios si los trabajadores no solicitaban revisiones de salarios por arriba de la inflación esperada, pero con ello se sacrificó el poder adquisitivo de los trabajadores, debilitando al mercado interno. Con esta política en realidad se instauró un mecanismo de control de las negociaciones contractuales. Por el lado de la privatización de las empresas del sector público, los costos fueron muy altos ya que el desempleo generado (por despido, jubilación o liquidación) fue de más de 250 000 trabajadores (Aspe, 1993: 183), lo cual representó aproximadamente 25% de la ocupación total del sector paraestatal en 1983. El Estado dejó de ser el gran empleador en que se había convertido en la etapa intervencionista.

El gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), a pesar de su debilidad al inicio de su gestión, profundizó el modelo de acumulación neoliberal al dar continuidad a los acuerdos firmados con el FMI, el Banco Mundial (BM) y el Departamento del Tesoro de Estados Unidos y, al proseguir con la venta de las empresas más grandes que operaban en la siderurgia, la minería, los transportes aéreo y urbano, las telecomunicaciones, la banca, la petroquímica, el petróleo y la energía eléctrica, las carreteras, los puertos, la agricultura y la silvicultura (Álvarez, 1994: 20-21). Se vendieron las dos principales líneas aéreas nacionales (Mexicana y Aeroméxico), una de las mayores minas de cobre en el mundo (Compañía Minera de Cananea), la empresa telefónica nacional (Teléfonos de México) y la totalidad de los bancos comerciales. Por todo ello disminuyó la intervención directa del Estado en la economía y, por ende, el gasto público se redujo y el país se abrió al capital extranjero.

<sup>21</sup> "Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico", en *Comercio Exterior*, México, 16 de diciembre de 1987.

## EL CONSENSO DE WASHINGTON

El Consenso de Washington se dio a conocer en 1989, cuando Estados Unidos consideró que había poca disposición de los países de América Latina para emprender las “reformas de primera generación” que consintieran la aplicación de programas de choque heterodoxos para controlar la inflación, así como de un conjunto de reformas estructurales que incluían la apertura unilateral de las economías, la apertura de las cuentas de capitales, la eliminación de toda clase de restricciones a la operación de las compañías foráneas y la privatización generalizada de las empresas públicas (Guillén, 2007: 253). Es decir, con ese documento se introdujo la visión de Bretton Woods, de los altos funcionarios del gobierno, del Congreso, de las agencias económicas oficiales, del Consejo de la Reserva Federal de Estados Unidos y de los grupos de expertos que en 10 puntos propusieron las reformas de política económica necesarias en América Latina para orientar a los gobiernos de los países en desarrollo y a los organismos internacionales en el camino a seguir al momento de que éstos valoran los avances en materia económica de los primeros cuando les solicitan su ayuda.

Las propuestas en torno a las cuales se organizaron las “sugerencias” de política económica para la estabilización de la economía incluían: 1) la *disciplina presupuestaria*, que condujo al establecimiento de presupuestos equilibrados; 2) cambios en las *prioridades del gasto público* en tres categorías principales: las subvenciones,<sup>22</sup> la educación y la sanidad; 3) una *reforma fiscal* para

<sup>22</sup> Uno de los principales impulsores del liberalismo en México, Pedro Aspe, señalaba al respecto que los subsidios deberían desaparecer gradualmente, con el fin de asegurar que fueran compatibles con los objetivos de la lucha contra la inflación, pero el proceso tenía que ser ininterrumpido para evitar el sacrificio del equilibrio fiscal. Asimismo, decía que la competencia interna es un poderoso medio para mejorar el desempeño económico; por esto, la eliminación de regulaciones y restricciones excesivas tienen como

obtener una mayor recaudación para remediar el déficit presupuestario; 4) los *tipos de interés* deberían estar determinados por el mercado y ser positivos en términos reales para desalentar las evasiones de capitales e incrementar el ahorro; 5) el *tipo de cambio* debería estar determinado por las fuerzas del mercado; 6) la *liberalización comercial* de las importaciones y la promoción de las exportaciones; 7) una *política de apertura para la inversión extranjera directa*; la IED podía promoverse mediante canjes de obligaciones por acciones, lo cual permitiría reducir la deuda externa; 8) una *política de privatizaciones*,<sup>23</sup> partiendo de la idea de que la industria privada está gestionada más eficientemente que las empresas estatales; 9) una *política desreguladora* para fomentar la competencia y, por último, 10) *derechos de propiedad*,<sup>24</sup> para darle seguridad a la inversión para un funcionamiento satisfactorio en una economía de mercado (Casilda, 2005: 4-7 y 17).

Los programas propuestos por el FMI y el BM se encaminaron a limitar lo más posible la intervención directa del Estado en la economía y obligar a los gobiernos a centrar su atención en políticas que beneficien el desarrollo empresarial.<sup>25</sup> El paquete de “cambio estructural”

---

objetivo mejorar la competitividad de la economía a fin de aprovechar más plenamente las ventajas de México en ese terreno (Aspe, 1993: 57).

<sup>23</sup> Se asegura que la mayoría de los países mejorarían si los gobiernos se concentraran más en proveer servicios públicos esenciales que en administrar empresas que funcionarían mejor en el sector privado y, por eso, la privatización a menudo es correcta (Stiglitz, 2002: 81).

<sup>24</sup> El Banco Mundial señala que los mercados no pueden alcanzar gran desarrollo sin unos derechos de propiedad eficaces que cumplan tres condiciones. La primera de ellas es la protección contra el robo, la violencia y otros actos predatorios; la segunda es la protección contra la arbitrariedad de las instancias gubernamentales, y la tercera, que el poder judicial sea razonablemente justo y previsible (Banco Mundial, 1997: 47).

<sup>25</sup> En suma, se trata de incorporar a las economías nacionales y regionales al proceso de desarrollo global mediante la liberalización externa y eliminar —en el interior— tal exceso de estatización, poder corporativo y regulación de la economía, para que se manifieste libremente el poder del mercado (Zermeño, 2002: 22).

establecía la total liberalización comercial y financiera con el exterior, la orientación fundamental de los gobiernos a garantizar el orden público, reducir su intervención en la vida económica y confiar en la regulación del mercado por la libre competencia. La presión sobre los salarios, la disminución de los gastos estatales, particularmente en el ámbito social, la privatización y la desregulación, así como los altos intereses tuvieron efectos negativos sobre el empleo y provocaron en muchos casos la insatisfacción social (Alvater, 2002: 149).

Los principios liberales no fueron aplicados de manera indiscriminada ya que mientras a las grandes empresas transnacionales se les permitió el libre movimiento de bienes, servicios y capitales, no sucedió lo mismo, empero, con la fuerza de trabajo y con muchos productos que requerían autorización para su libre circulación al esgrimirse diversos pretextos para impedir en los hechos el cumplimiento de los acuerdos signados por los países desarrollados. Se derribaron las barreras que impedían la circulación de mercancías en escala mundial, al tiempo que dichos países impusieron nuevas formas de protección de sus propios mercados internos.<sup>26</sup> A las naciones atrasadas se les prescribe la apertura comercial, la orientación de sus manufacturas hacia las exportaciones y el saneamiento de sus finanzas públicas, en tanto que las desarrolladas establecen políticas restrictivas contrarias a estos principios.

Las revisiones de los salarios y su posible recuperación se sometieron a los aumentos de la productividad, con lo que se reforzaron los mecanismos para establecer los programas de flexibilidad de la fuerza de trabajo. Las modificaciones salariales estarían determinadas por el incremento de la productividad de la mano de obra

<sup>26</sup> Los críticos de la globalización acusan con razón a los países occidentales de hipócritas pues forzaron a los pobres a eliminar las barreras comerciales, pero ellos mantuvieron las suyas y así impiden las exportaciones de los países subdesarrollados (Stiglitz, 2002: 31).

(Banco de México, 1994: 24); por este motivo la pérdida del poder adquisitivo no se interrumpió.

La internacionalización económica ha profundizado la lucha entre los capitales en la búsqueda de utilidades. Las conquistas laborales significan trabas para la competitividad y por ello los empresarios aplican políticas para retraerlas. En los países desarrollados la política empresarial francamente advierte a los “mimados trabajadores occidentales” que tienen que abandonar sus “estilos de vida lujosos” y eliminar las “rigideces del mercado” como “seguridad del trabajo, pensiones, salud y seguridad laboral, y otras tonterías anacrónicas”. La amenaza es suficiente para forzar a la gente a aceptar salarios más bajos, jornadas más largas, menores beneficios y seguridad y otras “inflexibilidades” de esta naturaleza. En caso contrario pueden desplazar la producción hacia el llamado Tercer Mundo, donde pueden encontrar trabajadores a una fracción de los costos de los “mimados trabajadores occidentales”, mientras se benefician con altas tarifas proteccionistas y demás amenidades que los mercados libres proveen.

La aplicación de este proceso pulveriza a los pobres y la gente trabajadora gracias a la integración global. Se cuestionan los salarios de los trabajadores en los países desarrollados pero también señalan que en la actualidad un alto nivel de vida sólo es posible para quienes controlan las tecnologías de producción más avanzadas. Un país que fabrica mercancías de la segunda revolución industrial (automóviles, acero, etc.), tiene que “contentarse con los salarios de México o Corea”. Hoy día, los altos salarios sólo pueden ser resultado de los productos de la tercera revolución industrial: la informática, la biotecnología, la tecnología espacial, las nuevas energías y los nuevos materiales (Chomsky, 1995: 40, 53). Se establecieron las bases que soportarán la transformación de la fuerza de trabajo y la precarización del mercado de trabajo.

## EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE

La firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue un mecanismo que amplió aún más la libre circulación de capital, bienes y servicios entre México, Estados Unidos y Canadá. Sin embargo, el gobierno mexicano, debido a numerosas presiones, decidió no incluir el tema laboral en el tratado pues había un alto riesgo de que no se aprobara dada la reticencia de los estadounidenses. De esta manera, el TLCAN no incorporó disposiciones que hubieran permitido, por ejemplo, la migración entre los tres países signatarios; es más, el empleo permanente no aparece como algo que tenga que ser promovido, sino que cada país lo debe proteger (Verea, 2003: 15, 135). En los hechos se consolidó un mercado laboral integrado,<sup>27</sup> pero en condiciones muy desventajosas para los trabajadores porque se incrementó la migración legal e ilegal de mexicanos a Estados Unidos y se golpeó muy fuerte a las clases pobres y medias en México (Levine, 2004: 87; Castles, 2004: 143).

El acuerdo comercial dio enormes ventajas a las grandes empresas para su expansión en el mercado global, pues les ofrece garantías de seguridad y no discriminación a sus inversiones en México, además de crear derechos superiores para los grandes corporativos privados que, en muchos casos, violaban la propia Constitución. El acuerdo no reconoció la vasta asimetría económica de México, lo que se tradujo en enormes ventajas para Estados Unidos y Canadá, al establecer una igualdad comercial y de inversión entre naciones desiguales como lo afirma Stiglitz y lo ratificó el gobierno del presidente

<sup>27</sup> Se aseguró que con el TLCAN se integraría un gran mercado de trabajo al que Estados Unidos aportó 125 millones de trabajadores, que representaban 73% del empleo total de los firmantes del tratado, seguido por México, con más de 38 millones de trabajadores, que representaban 19% y el tercer lugar le correspondía a Canadá con 8% (más de 13.5 millones de trabajadores) (*Los mercados de trabajo en América del Norte*, 1997: 13-14).

Clinton al resaltar como un éxito notable los esfuerzos por crear un nuevo orden internacional en lo económico con la creación del área geográfica de libre comercio más grande del mundo, además del reforzamiento de la política neoliberal.<sup>28</sup>

El TLCAN es un instrumento importante para desvanecer la soberanía y “reorientar” la función y existencia misma del Estado nacional; significa un ajuste del aparato normativo para dar seguridad jurídica a los inversionistas y reafirmar las políticas del FMI y el BM, así como hacer efectivos los contratos de traspaso, control o propiedad involucrados en las políticas privatizadoras (Huerta, 1995; Rivera, 2000; Saxe-Fernández, 2002). Con esos mecanismos los organismos financieros internacionales pudieron incidir de manera más clara en la estructura de los programas económicos específicos y asumir funciones de evaluación, supervisión, control y vigilancia mucho más amplias (González, 1996: 105-123). La firma del tratado no fue más que la continuación de un proceso iniciado tiempo atrás y un paso más de la política neoliberal que se impuso y se mantiene en el país a pesar de los cambios políticos.

Es la industria automotriz la que ilustra de mejor manera

[...] la naturaleza de la integración regional auspiciada por el TLCAN. El tratado permitió eliminar una gran cantidad de barreras legales y arancelarias que establecían límites a los esquemas de producción compartida y al comercio intrafirma; así, la lógica de la integración ha estado regida principalmente por la disolución de las barreras al flujo de capitales y mercancías requerido por la operación de las empresas transnacionales. Esto les ha permitido desplegar estrategias de organización que

<sup>28</sup> Este autor señala que con esa acción también se cerró la llamada Ronda de Uruguay de negociaciones comerciales internacionales, que crearon la Organización Mundial de Comercio, un organismo regulador del comercio internacional (Stiglitz, 2004: 55).

abarcan al conjunto de la región del TLCAN como plataforma productiva, aprovechando al máximo las ventajas de México en cuanto a su cercanía geográfica, bajos salarios y alta calidad de la mano de obra (Contreras *et al.*, 2006: 260).

La puesta en marcha del TLCAN coincidió con el inicio del gobierno de *Ernesto Zedillo* que se vinculó con una profunda crisis económica política y social, por lo que se vio obligado a realizar una serie de cambios para enfrentar esa inconformidad. El PIB disminuyó -6.2%, el desempleo abierto pasó de 3.7% en 1994 a 6.2% en 1995 (1 677 416 personas, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo realizada por INEGI y STPS (Samaniego, 1998: 269) y la inflación se descontroló, pues nuevamente alcanzó la cifra de 52% que muchos años antes se había dejado atrás. Se planteó la necesidad de recuperar el nivel de vida de los asalariados haciendo disminuir la inflación y lograr el “bienestar para la familia” con el incremento del gasto social, particularmente a raíz del movimiento zapatista que se había hecho presente.

Para salvar a los bancos, a los banqueros y a los grandes empresarios involucrados, se aplicó un amplio programa de rescate (Fobaproa, ahora IPAB) financiado con recursos públicos y cuyo costo representó 20% del PIB. La banca comercial fue prácticamente rematada al capital extranjero, con lo que éste obtuvo el control de hasta 90% del sistema de pagos mexicano (Guillén, 2007: 234-235).

#### EL GOBIERNO DEL “CAMBIO”

El gobierno que logró desplazar al Partido Revolucionario Institucional (PRI) de la presidencia fue el Partido Acción Nacional (PAN), que presentó a Vicente Fox Quesada como el candidato del “cambio” quien hizo una fuerte

crítica de los gobiernos anteriores y en la que resaltó los grados de corrupción y la falta de una política que impulsara el desarrollo económico. Este triunfo abrió amplias expectativas a la población, aunque desde el inicio de su administración se plantearon grandes interrogantes ya que el Plan Nacional de Desarrollo (PND) difundido por el presidente electo mostraba la continuidad del proyecto neoliberal impulsado por los priistas, se mantenía la idea de controlar las variables macroeconómicas para lograr el control de la inflación que permitiera alcanzar un crecimiento anual de 7%, la recuperación de los salarios reales, el incremento de la competitividad, la reducción de las tasas de interés y la expansión del crédito.

El planteamiento del “gobierno del cambio” se sustentaba en la confianza en el empresariado para sacar al país del estado en que se encontraba, pero con características humanitarias por lo que se intentó “derrumbar el mito de la lucha de clases”, descartar el “neopopulismo” salarial y además evitar la creación de un nuevo sindicalismo que intentara impulsar los cambios legales necesarios con un profundo sentido humanista que permitiera garantizar el bienestar de los trabajadores, elevar el nivel de vida de la población y multiplicar la creación de empleos para llegar a un millón 300 000 plazas al año, además de igualar el salario mínimo en todo el país (González, 2002: 16).

Sin embargo, se mantuvieron las tácticas de control y manejo de la incipiente organización sindical mediante “acuerdos” similares a los aplicados por el PRI durante todo el periodo neoliberal. Tal fue el caso del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos conformado para intentar integrar en un solo proyecto los distintos intereses sociales mediante la simple voluntad de sus miembros. La realidad fue que este sistema propició el reforzamiento de los altos beneficios de las grandes empresas y la generación de nuevos capitales a los allegados al poder ejecutivo.

La tasa de desempleo abierto pasó de 2.2% en el 2000 a 2.4% en el primer año de gobierno, con lo que se gestó una pérdida de 250 000 empleos y la tendencia creciente del número de trabajadores desempleados se mantuvo durante todo este periodo hasta alcanzar 5.1% en 2005 (véase el cuadro 2).

Cuadro 2. TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA,<sup>1</sup> 1985-2005

<i>Periodo</i>	<i>Porcentaje de la población económicamente activa</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1985	3.7	3.0	4.3
1990	2.6	2.4	3.1
1995	6.2	6.1	6.4
2000	2.2	2.1	2.4
2001	2.4	2.4	2.5
2002	2.7	2.6	2.8
2003	3.4	3.3	3.5
2004 <sup>2</sup>	3.4	3.2	3.8
2005 <sup>3</sup>	3.8	2.9	5.1

<sup>1</sup> Incluye a la población de 12 años y más que en la semana anterior a la entrevista no tenía empleo y además realizó durante los dos meses anteriores al periodo de referencia alguna actividad por encontrarlo.

<sup>2</sup> Cuarto trimestre del año.

<sup>3</sup> Tercer trimestre del año.

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo Urbano e Indicadores de Empleo y Desempleo, INEGI.

[http://www.stps.gob.mx/01\\_oficina/05-cgpeet/302\\_0075.htm](http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05-cgpeet/302_0075.htm)

La inflación mantuvo su tendencia a la baja; sin embargo, la recuperación del salario real fue mínima y, por el contrario, la situación se agravó para los trabajadores ya que el deterioro del *poder adquisitivo* se incrementó

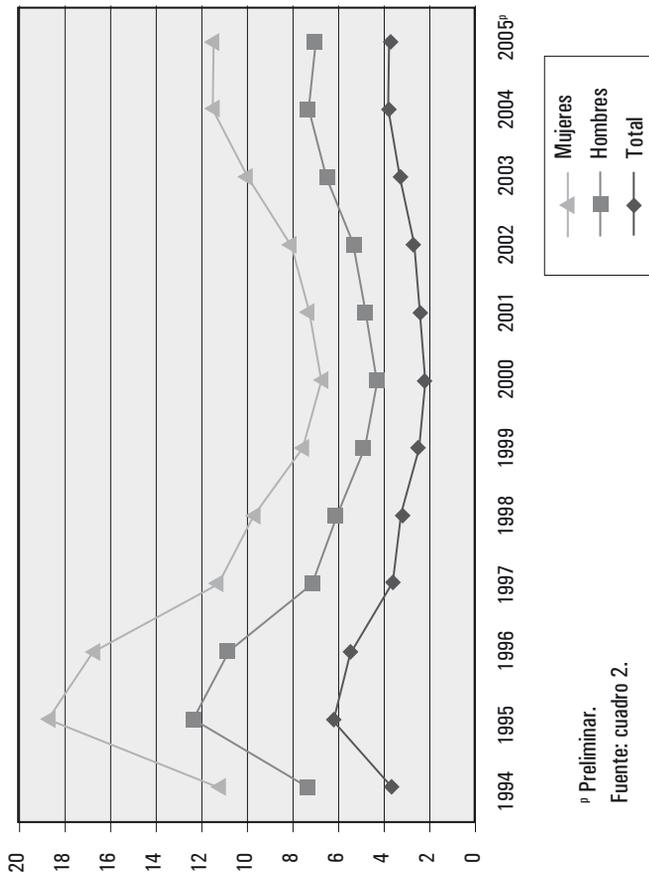
como se aprecia al comparar la evolución de la *canasta básica* en donde se mantiene la caída del salario real. Por ejemplo, a mediados de la administración foxista (2003) la inflación anual fue de 3.98%, la más baja de los últimos años (Banco de México), sin embargo, el incremento otorgado al *salario mínimo* fue de 3%, diferencia que significó un nuevo déficit para el salario, pérdida que resultó aún mayor<sup>29</sup> con respecto a la *canasta básica*. Esta tendencia permaneció a lo largo del gobierno de Fox y el resultado final muestra que tampoco cumplió con la promesa de apoyar una política salarial que permitiera recuperar significativamente el poder adquisitivo del salario de los trabajadores mexicanos, aunque sí el objetivo de aumentar la productividad y la competitividad que se había convertido en el medio principal para reducir los costos de producción que afectan la ganancia y con ello el excedente que va a la acumulación capitalista (Chomsky, 1995: 90).

La masa salarial aumentó de 39.7 millones de trabajadores en el 2000 a 43.5 millones al finalizar esa administración. La población registrada en la seguridad social (IMSS o el ISSSTE) fue de 14.7 millones de trabajadores en 2000, con 37.8% de la PEA formal. En términos absolutos para 2006 habían aumentado a 16 millones el número de trabajadores formales, aunque en términos relativos el índice disminuyó 1.1%, al pasar a 36.7% de la PEA, es decir que el empleo formal cayó a lo largo del gobierno de Vicente Fox (véase el cuadro 3).

Al finalizar el gobierno de Vicente Fox se registró una profunda caída en el crecimiento económico que propició la duplicación del desempleo abierto, el estancamiento del empleo formal, el impulso de la informalidad y la salida masiva de trabajadores al extranjero.

<sup>29</sup> Según el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, disponible en: <http://www.economia.unam.mx/cam/reportes.htm>

Gráfica 2. TASA DE DESOCUPACIÓN ABIERTA, 1994-2005



<sup>p</sup> Preliminar.

Fuente: cuadro 2.

CUADRO 3. MÉXICO. EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	Población		PEA		Asegurados	
	Total	%	Total	% de la población total	MSS + ISSSTE	% de la PEA
2000	98 281	100.0	39 043	39.7	14 759	37.8
2001	99 564	100.0	39 062	39.2	14 811	37.9
2002	100 762	100.0	40 085	39.8	14 701	36.7
2003	101 870	100.0	40 417	39.7	14 683	36.3
2004	102 866	100.0	42 101	40.9	14 939	35.5
2005	103 831	100.0	42 274	40.7	15 364	36.3
2006	104 748	100.0	43 575	41.6	15 998	36.7
2007	105 677	100.0	44 412	42.0	16 635	37.5
2008	106 572	100.0	45 460	42.7	16 934	37.2

FUENTE: Felipe Calderón, *II Informe de Gobierno: Anexo estadístico*, tomado de Ruiz (2009: 13).

## EL PRESIDENTE DEL EMPLEO

La administración de Felipe Calderón Hinojosa 2006-2012, impulsó el Programa de Primer Empleo (PPE), el cual estableció como objetivo la creación de empleos permanentes y bien remunerados en la economía formal, y otras iniciativas, como el apoyo a jóvenes emprendedores y el impulso a las pequeñas y medianas empresas. Por medio de este programa el gobierno federal apoyaría a las personas físicas o morales para que generaran nuevos empleos permanentes mediante un subsidio aplicado a la parte de las cuotas obrero-patronales que les corresponde pagar a los empleadores cuando dan de alta a los trabajadores ante el IMSS. Este estímulo gubernamental partió del propósito de generar empleos mediante la disminución de costos de las empresas para estimular así la contratación de más personal. De igual manera, este mecanismo permitiría incrementar la cobertura del seguro social y fomentar la creación de empleo formal. El programa contó con un presupuesto, en 2007, de 3 000 millones de pesos.

El monto del subsidio se determinará en función del salario base de cotización (SBC) de los nuevos trabajadores: los registrados con un SBC menor a 10 salarios mínimos recibirían un subsidio de 100%; el monto disminuiría progresivamente hasta alcanzar 10% para los registrados con un SBC mayor a 20 salarios mínimos. El esquema de apoyo supone que para tener derecho al subsidio se debe contratar a los trabajadores por al menos nueve meses continuos y a partir de ese momento se recibirá un subsidio por 12 meses. La expectativa que generó este apoyo no fue la esperada, ya que los empresarios consideraron que el mecanismo era burocrático y, por lo mismo, la demanda de apoyo fue sumamente baja. Se estima que en 2007 sólo se otorgaron apoyos equivalentes a 16% de los recursos presupuestales asig-

nados, con lo que promovió la creación de 7 000 empleos. El gobierno federal insistía en que este mecanismo podía funcionar. Sin embargo, a finales de 2007 se publicó un decreto para ajustar el esquema con el fin de permitir que los trabajadores que ya hubieran laborado y sido registrados en el IMSS pudieran participar en el Programa de Primer Empleo, siempre y cuando dicho periodo no fuera superior a nueve meses consecutivos con un mismo patrón (Ruiz, 2009: 40-41).

El deterioro del mercado de trabajo se fue acentuando por la necesidad de generar más de un millón de plazas nuevas, por lo que se elevó a 45.5 millones la población económicamente activa (PEA) y a 31.5 millones la población económicamente no activa (PNEA). Esto derivó del fuerte crecimiento de la población total, que en 2008 alcanzó los 106.5 millones de habitantes, con un ritmo medio de incremento anual entre 1995 y 2008 de 1.2%. El avance económico ha sido muy débil y no se ha creado el número de empleos que se requieren cada año para cubrir la demanda. En estas condiciones el problema de la despreocupación es una prioridad nacional, pero que está ligada a que el país logre altas tasas de crecimiento de la economía para crear los puestos que permitan cubrir esa demanda (Ruiz, 2009: 9). En cuanto a la distribución del empleo por sector de actividad, según el INEGI, los servicios concentraron 41.8% del total; el comercio, 19.5%; la industria manufacturera, 15%; las actividades agropecuarias, 14%; la construcción, 8%; “otras actividades económicas” (que incluyen minería, electricidad, agua y suministro de gas) 1% y el restante 0.7% no especificó su actividad.<sup>30</sup> En cuanto a su posición laboral, 64.7% de los ocupados se identificó como trabajador subordinado y remunerado; 23.5% como trabajador por cuenta propia; 7.4% como trabajador sin pago y 4.4% agrupó a los empleadores. En lo tocante a la situación del desempleo en escala nacional, la tasa de desocupación (TD) fue de

<sup>30</sup> INEGI, comunicado núm. 239/09, 26 de agosto de 2009.

6.12% de la PEA, lo que significa que tres millones de trabajadores buscaban empleo y no lo encontraron, por lo que las políticas impulsadas para salir de la crisis han sido un fracaso, tanto las del primer empleo como las encaminadas a mantener la planta productiva, ya que sólo se ha tomado en cuenta el beneficio del capital sobre el interés de la población.

#### SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Nuestro país requiere generar un 1 100 000 plazas nuevas anualmente,<sup>31</sup> pero por el lento crecimiento de la economía el aumento del desempleo se ha colocado como uno de los problemas más graves de la economía mexicana. Los trabajadores no pueden estar desocupados y tienen que desarrollar algún tipo de actividad formal, informal o trasladarse hacia donde se genera la demanda. Por ello la evolución del mercado de trabajo en México está relacionado con los movimientos hacia esas cuatro variables en función de las tendencias del crecimiento de la PEA,<sup>32</sup> el desarrollo tecnológico, el aumento de la participación de las mujeres<sup>33</sup> y el crecimiento de la economía. Los jóvenes de entre 15 a 24 años representan

<sup>31</sup> La OIT llama la atención respecto de los retos que tiene México en materia de empleo a principios del siglo XXI y señala que en los próximos 10 años se espera la incorporación de aproximadamente 11.4 millones de personas al mercado laboral, es decir, un millón 140 000 personas en promedio anual. El organismo afirma que para dar trabajo a los nuevos demandantes, la economía tendría que crecer alrededor de 7% anual (Juárez, 2004: 13).

<sup>32</sup> Está formada por todos aquellos individuos en edad de trabajar que realizan alguna actividad económica remunerada y los que buscan trabajo activa e ininterrumpidamente durante la semana anterior a la encuesta del estudio muestral (INEGI, 2003).

<sup>33</sup> El porcentaje de mujeres activas respecto de las que están en edad de trabajar pasó de 31.5% en 1991 a 36.8% a finales del siglo (Manzo, 2000: 51).

más de 21 millones,<sup>34</sup> con una fuerza de trabajo mejor calificada pero que no logran encontrar trabajo y los que lo obtienen es en condiciones precarias (71.8% no tuvo contrato en su primer empleo).<sup>35</sup>

La escasez de fuentes de trabajo obliga al conjunto de trabajadores a realizar de actividades con características de precariedad<sup>36</sup> en la industria maquiladora de exportación (receptora importante de trabajadores en un periodo muy largo),<sup>37</sup> informales,<sup>38</sup> o bien, a que tenga

<sup>34</sup> Esta población se cuadruplicó al pasar de 5 millones en 1950 a 21 millones en el 2005, derivado de las altas tasas de fecundidad y del descenso de la mortalidad del pasado. (Conferencia de Octavio Mojarro Dávila, secretario general del Consejo Nacional de Población, Conapo, el 10 de julio de 2006 por el Día Mundial de Población.)

<sup>35</sup> Conferencia de Carlos Morales, director general del Instituto Mexicano de la Juventud, el 10 de julio de 2006 por el Día Mundial de Población.

<sup>36</sup> En una economía en la cual el ahorro de los trabajadores es de prácticamente cero y, en la cual, además, el gobierno no proporciona ningún tipo de ayuda a los desempleados, sólo un número reducido de trabajadores puede darse el lujo de permanecer inactivo por mucho tiempo. Por lo tanto, los trabajadores que perdieron su empleo se ven forzados a aceptar uno disponible, sin que le importe el salario, las condiciones de trabajo o la compatibilidad con su entrenamiento y con sus habilidades (Salas y Zepe-da, 2003: 57).

<sup>37</sup> Esta actividad tuvo un enorme crecimiento en la década de los noventa, sobre todo a partir de 1996. En 1999 ocupó un promedio de 1 131 316 personas, que representaban 27% del empleo en unidades fijas del sector manufacturero (Rendón, 2000: 64). En los últimos años se han observado grandes fluctuaciones debido a la recesión económica internacional; sin embargo, sigue representado un porcentaje muy importante del empleo total.

<sup>38</sup> Los trabajadores que se emplean en la economía informal no cuentan con seguridad social ni con las prestaciones de Ley y en su gran mayoría reciben ingresos marginales. No obstante, millones han encontrado en la economía informal una de las más importantes válvulas de escape para subsistir al deterioro salarial y su condición de desempleados. Sin embargo, esta *opción* no cambia sus condiciones de pobreza y marginalidad, sólo les permite sobrevivir (Juárez, 2004:15).

que emigrar<sup>39</sup> o incorporarse a las filas de desempleo.<sup>40</sup> Es decir, la conformación del mercado de trabajo sigue respondiendo a las leyes de la acumulación. Por un lado están los ocupados formales con sus prestaciones y logros laborales; por otro, los desempleados por los despidos a causa de la crisis o las innovaciones tecnológicas, y en tercer lugar los que tienen que realizar sus actividades en la informalidad y los emigrantes que conforman la fuerza laboral disponible. La proliferación de actividades de muy pequeña escala, el incremento del trabajo familiar sin pago y del trabajo asalariado a destajo, así como el aumento de la población trabajadora sin acceso a prestaciones, son muestras claras de la merma sufrida en la calidad de los empleos (Rendón, 2004: 135-136).

La población total a principios del siglo xx era de 13.6 millones de habitantes; al finalizar la centuria ascendía a 97.5 millones de personas (véase el cuadro 4).

A finales de la primera década del siglo xxi la población total ya rebasa los 106 millones de personas y los expatriados por razones económicas se acercaban a 28 millones de mexicanos de primera y segunda generaciones, en tanto que la PEA es superior a los 45 millones de trabajadores.

<sup>39</sup> Según datos del Consejo Nacional de Población (Conapo), las personas productivas que emigran a Estados Unidos pasó de 28 000 al año en la década de los sesenta, a 138 000 y 235 000 anuales durante los ochenta y noventa, respectivamente, y para el periodo 2000-2002 la cifra alcanzó 309 000 mexicanos al año (Juárez, 2004: 16). Es decir, alrededor de la tercera parte de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo sólo tiene como opción abandonar el país para encontrar empleo.

<sup>40</sup> Pierre Naville señala que “El empleo es una cosa; la manera de estar empleado es otra; el deseo de no estarlo es una tercera” (Naville, 1997: 147). La profundización de la crisis económica provoca un desempleo creciente y ante el alejamiento del Estado de la actividad económica directa se deteriora aún más la planta laboral, aunque eso mismo facilita los ajustes salariales y la incorporación de reformas laborales que facilitan el aumento de las utilidades de las empresas a cargo del deterioro de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

CUADRO 4. POBLACIÓN POR SEXO, 1895-2005 (MILES)

Año	Total	Crecimiento		Hombres		Mujeres	
		Intercensal	%	Absoluto	%	Absoluto	%
1885	12 632	....		6 280	49.7	6 352	50.3
1900	13 607	1.5	49.6	6,752	49.6	6 855	50.4
1910	15 160	1.1	49.5	7 504	49.5	7 656	50.5
1921	14 335	0.5	48.9	7 004	48.9	7 331	51.1
1930	16 553	1.6	49.0	8 119	49.0	8 434	51.0
1940	19 654	1.7	49.3	9 696	49.3	9 958	50.7
1950	25 791	2.7	49.2	12 697	49.2	13 094	50.8
1960	34 923	3.1	49.9	17 415	49.9	17 508	50.1
1970	48 225	3.4	49.9	24 065	49.9	24 160	50.1
1980	66 847	3.3	49.4	33 039	49.4	33 808	50.6
1990	81 250	2.6	49.1	39 895	49.1	41 355	50.9
1995	91 158	2.0	49.3	44 900	49.3	46 258	50.7
2000	97 483	1.9	48.8	47 592	48.8	49 891	51.2
2005	103 263	1.0	48.7	50 249	48.7	53 013	51.3

FUENTE: INEGI, Censos de Población y Vivienda, 1950 a 2000. Censos de Población y Vivienda, 1995 y 2005. <http://www.inegi.gob.mx/est/default.aspx?c=4345> (abril de 2007).

## EL DESEMPLEO EN MÉXICO

El desempleo es un factor esencial para explicar el deterioro del mercado de trabajo en nuestro país, producto del bajo nivel de crecimiento económico e incluso de tasas negativas en algunos periodos. Como consecuencia de ello, hay una reducida creación de puestos formales y los empleos se ven desplazados en forma creciente hacia la informalidad y los mercados externos. El empleo de mecanismos como la subcontratación en pequeños talleres y de trabajo a domicilio por parte de las grandes empresas, además de la permanencia del pequeño comercio tradicional y la proliferación de pequeños establecimientos dedicados a la preparación de alimentos, fueron posibles debido a las condiciones existentes (Chavarín, 1999: 42), por el aumento del número de trabajadores desempleados.

El ejército de desocupados cumple dos funciones fundamentales, la primera es la de ejercer una constante presión a la baja sobre los salarios de los que tienen empleo y, la segunda, fungir como almacén humano ante los vaivenes coyunturales en la demanda de la mano de obra, la cual está determinada por las oscilaciones de diferentes variables, entre ellas: las tasas demográficas, las migraciones laborales, la expulsión de trabajadores del sector primario, la sustitución de mano de obra por tecnología y las coyunturas económicas, entre otras (Chomsky, 1995: 99-100).

El desempleo en México se deriva del crecimiento de la PEA,<sup>41</sup> que a su vez es producto de la dinámica demográfica, el aumento de la participación de las mujeres<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Está formada por todos aquellos individuos en edad de trabajar que realizan alguna actividad económica remunerada y los que buscan trabajo activa e ininterrumpidamente durante la semana anterior a la encuesta del estudio muestral (INEGI, 2003).

<sup>42</sup> El porcentaje de mujeres activas respecto de las que están en edad de trabajar pasó de 31.5% en 1991 a 36.8% a finales del siglo (Manzo, 2000: 51).

en el mercado laboral, el desarrollo tecnológico y los niveles de crecimiento económico.

La crisis que inició en 2007 vino a profundizar la distancia entre las posibilidades de ocupar una fuerza de trabajo creciente ante una caída del producto; de allí que la tasa de desocupación nacional, en 2009, se ubicara en su nivel más alto desde la gran depresión con un 6.28% de la PEA desocupada. En términos absolutos pasó de un millón de desempleados a 2.7 millones de trabajadores, cifra superior en más de 750 000 trabajadores con respecto a la registrada en 2008, cuando se situó en 4.15% (cifra para agosto de este año).

#### EL EMPLEO FORMAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina trabajo decente y productivo aquellas actividades que presentan condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos están protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social.<sup>43</sup> Cuando se analiza este comportamiento vemos que el mercado de trabajo formal está estrechamente relacionado con los niveles de crecimiento económico, los cuales han sido exigüos y volátiles en el modelo neoliberal, por lo que la generación de empleos formales con las características señaladas fueron muy limitadas.

Durante el sexenio 1983-1988, de acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de México, base 1980, en el conjunto de la economía mexicana sólo se generaron 509 000 empleos remunerados (a causa, obviamente, del

<sup>43</sup> La OIT señaló que para absorber los candidatos al mercado de trabajo mundial será necesario crear unos 500 millones de empleos durante la presente década. Pero si prevalece la tendencia hacia la informalidad, esos empleos no contribuirán a aliviar la pobreza y no harán más que aumentar las filas de los trabajadores pobres. Es necesario un crecimiento económico más rápido y políticas para promover la creación de oportunidades de trabajo decentes y productivas (OIT, 2003: 1).

casi nulo crecimiento económico: el PIB sólo creció 0.2% anual). Pero durante ese lapso, cada año tocaron las puertas del mercado laboral poco menos de un millón de jóvenes demandantes de empleo, de manera que 5.3 millones de mexicanos disponibles no encontraron puestos de trabajo remunerados. Extendiendo el periodo de 1989-2003, sólo se generaron 7.6 millones de empleos remunerados, o sea, 507 000 empleos anuales, pero cada año arribaron a la edad de trabajar poco más de 1.1 millones de jóvenes, de manera que durante ese lapso otros 9.1 millones de trabajadores no encontraron una ocupación remunerada en nuestro país.

Se efectuaron reformas a las principales instituciones de seguridad social (IMSS e ISSSTE) con el argumento de que eran necesarias para la creación de empleos bien remunerados y a largo plazo y además se pusieron en marcha las propuestas que modificaron a los sistemas de pensiones en consonancia con las sugerencias de ajuste y reducción del gasto fiscal que el Banco Mundial impulsó para México. Sin embargo, la creación de empleos formales ha ido a la baja ya que

[...] Existen, en promedio, once trabajadores activos por cada pensionado (en casos particulares, la relación es menor); pero en pocos años habrá cinco trabajadores activos por cada pensionado y, en algunos casos, un trabajador por cada pensionado. Las plantillas de personal tienden a reducir su crecimiento, por lo que las pensiones tendrán mayor importancia relativa (García, *et al.*, 2006: 218-219).

A mediados del 2009 el número de trabajadores permanentes y eventuales urbanos (TPEU) asegurados en el IMSS ascendió a 13.9 millones de personas. En términos anuales, se registró un decremento en el número de trabajadores permanentes y eventuales urbanos de 540 213 (-3.74%) entre un año y otro. El sector más golpeado fue el de la construcción que presenta una tasa de decre-

mento de 10.53% (-130 572) en el registro de trabajadores permanentes y eventuales urbanos, entre septiembre de 2008 y el mismo mes de 2009. El grupo de trabajos de contratista<sup>44</sup> registró para este periodo una tasa de decremento de 7.97% (-17 384) (véase el cuadro 5). Es un estancamiento relativo en la distribución del empleo formal y una caída muy drástica en términos absolutos como consecuencia de la profunda crisis económica.

**Cuadro 5. TRABAJADORES PERMANENTES Y EVENTUALES URBANOS ASEGURADOS EN EL IMSS, 2004-2009<sup>1</sup>**

<i>Periodo</i>	<i>Permanentes</i>	<i>Eventuales urbanos</i>	<i>Total</i>
2004	11 351 532	1 195 893	12 547 425
2005	11 684 599	1 286 702	12 971 301
2006	12 162 964	1 411 737	13 574 701
2007	12 628 392	1 471 695	14 100 087
2008	12 569 068	1 493 484	14 062 552
2009 <sup>2</sup>	12 303 132	1 597 419	13 900 551

<sup>1</sup> Datos a diciembre de cada año.

<sup>2</sup> Datos a septiembre de 2009.

FUENTE: Coordinación de Comunicación Social del IMSS, núm. 279, 6 de octubre de 2009.

## EL EMPLEO INFORMAL EN MÉXICO

El empleo informal es la población ocupada precaria y que más ha crecido en el mercado de trabajo actual, pues el volumen de la oferta laboral es inevitablemente creciente, debido al efecto del aumento poblacional y

<sup>44</sup> Trabajos de instalaciones sanitarias, eléctricas, de gas, aire acondicionado, ascensores y otros equipos de transportación, ventanería, herrería, cancelería, vidrios y otros acabados.

al desplazamiento ocasionado por el cambio tecnológico. Se habla de lo *informal* cuando el sector secundario —o industrial— no es capaz de integrar en relaciones de empleo estables a la gran masa de mano de obra que busca trabajo y de la cual una gran parte se queda al margen de la *economía formal*, en el llamado *sector informal (urbano)*<sup>45</sup> (Pries, 2000: 525).

El empleo informal ha crecido rápidamente en casi todos los puntos del planeta, incluidos los países industrializados, y ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o marginal. La mayor parte de los nuevos empleos de los últimos años, particularmente en los países en desarrollo y en transición, se han creado en la economía informal, la mayoría de las personas ha pasado a este sector por no encontrar trabajo o emprender una actividad empresarial en la economía formal. Este tipo de empleos son posibles porque las propias empresas se benefician con la pérdida de derechos laborales de los trabajadores. Es decir, esta situación es aprovechada por los empresarios para mantener las condiciones laborales que mayores beneficios les producen.

Son sistemas de precarización laboral porque permite a los empleadores reducir costos por medio de la evasión de múltiples requisitos legales, como son: edad, jornadas de trabajo, salario mínimo, prestaciones sociales o laborales, estabilidad en el empleo, sistemas de salud o pensiones. Asimismo, explica por qué se ha extendido esta forma de trabajo y ha provocado todo tipo de abusos, aunado a obstáculos para que los empleados gocen plenamente de sus derechos. Esta situación se traslada al mercado laboral en su conjunto, pues las negociaciones y la lucha por la defensa de las conquistas laborales se ven amenazadas por el amplio ejército de asalariados

<sup>45</sup> La OIT hizo suyo el concepto y lo difundió ampliamente por medio de sus distintos programas y proyectos acerca de empleo y desempleo en las siguientes décadas (INEGI, 2004a: VIII).

dispuestos a desempeñar esas actividades, independientemente de la precariedad con que se les contrate.

En el ámbito mundial los nuevos trabajadores tienen como única opción incorporarse a empleos precarios. El aumento del trabajo informal, especialmente en los países que carecen de sistemas de seguro de desempleo amplios, como es el caso de México, incrementaron los niveles de pobreza<sup>46</sup> (OIT, 2003: 1). No es extraño que haya sido en estas circunstancias en las cuales se creó el mayor número de empleos en los últimos años.

Las pocas posibilidades de encontrar un empleo formal y la imposibilidad de permanecer desempleados por carecer de seguro por desempleo, la fuerza de trabajo mexicana tiene que buscar otras alternativas y una de las que ha registrado mayor crecimiento en el periodo neoliberal es la creación de empleo informal, que se encuentran fuera del sistema de seguridad social, al no contribuir ni beneficiarse de él. Esto significa que una amplia capa de la población trabajadora queda marginada de la principal red institucional de protección social, pero además esto incide en una mayor estrechez de la base real de sustento para la construcción del sistema mismo de seguridad social (Samaniego, 2008: 30-31). La OIT señala que más de 60% del empleo urbano ocupado se ha establecido en la informalidad, en la que predominan más mujeres que hombres, principalmente en los servicios, con más de 44%, y después por el comercio, con 25.6%. Está conformado por trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados, los ocupados en microempresas<sup>47</sup> y en el servicio doméstico.

<sup>46</sup> En 2003 la OIT calculaba en más de 550 millones el número de trabajadores que sobrevive con un dólar (o menos) al día (OIT, 2003: 1).

<sup>47</sup> Son los que realizan una actividad por cuenta propia de subsistencia, como los vendedores callejeros, los limpiabotas, los recogedores de basura y los chatarreros y traperos; los trabajadores domésticos remunerados empleados por los hogares; los trabajadores a domicilio y los que laboran en fábricas explotadoras y a quienes "se hace pasar por trabajadores asalariados" en cadenas de producción, y los trabajadores independientes de

Los empleos incluidos en esta definición corresponden a actividades con reducida productividad e ingresos bajos y que crecen a tasas inferiores con relación al grupo de los trabajadores de ingresos altos y al promedio general. Carecen de prestaciones contractuales y aspectos correspondientes a la normatividad laboral. Su acceso a la infraestructura y a las subvenciones públicas es limitado o inexistente, pues depende en gran medida de las actitudes de las autoridades públicas, así como de las estrategias de las grandes empresas formales. Su empleo es generalmente muy inestable y sus ingresos son bastante bajos e irregulares, sin una relación laboral sujeta a la legislación habitual y al pago de impuestos; carecen de protección social o del derecho a ciertas prestaciones (por ejemplo, preaviso de despido, compensación por éste, vacaciones anuales o licencia pagada por enfermedad, etc.) (OIT, 2002: 3, 16).

Una parte significativa de la subcontratación, el empleo de tiempo parcial y la contratación laboral eventual, pueden entrar en la informalidad puesto que gran parte del trabajo puede reducirse a tareas específicas. Del mismo modo que otro tipo de empleo, el trabajo *básico* se desarrolla en equipos y en una organización multitarea (Carnoy, 2001: 22-23, 34). Es un dilema porque, a pesar de que los trabajadores informales adolecen de graves carencias en términos de sus derechos laborales, tienen que aceptar<sup>48</sup> condiciones de trabajo inadecuadas, la falta de protección jurídica y social y la inexistencia de representación y participación. La llamada “moderni-

---

microempresas que funcionan en solitario, con trabajadores familiares o algunas veces con aprendices o trabajadores asalariados (OIT, 2002: 3).

<sup>48</sup> Un ejemplo de esto es la tendencia que registra la protección social, pues sólo 20% de los trabajadores de todo el mundo disfrutaba de esa protección, mientras que más de la mitad de los trabajadores del mundo y sus familias estaban excluidos de todo tipo de beneficios de la seguridad social formal. No estaban amparados ni por un régimen de seguro social contributivo ni por un sistema de asistencia social financiado con impuestos (OIT, 2002: 62-63).

zación del mercado laboral” no es otra cosa que la eliminación de “sus rigideces”, como las horas de la jornada, el salario mínimo, las indemnizaciones por año de servicios, las cotizaciones previsionales y otras, o sea todo lo contrario a lo que establece el trabajo decente.

La población *precaria* está constituida por una parte de los trabajadores desempleados pero activos, con una ocupación absolutamente irregular, que para el capital constituye una masa extraordinaria de fuerza de trabajo disponible. Las condiciones de vida de esa población se encuentran por debajo del nivel medio normal de la clase obrera y es precisamente eso lo que imprime a dicha categoría una base amplia para ciertos ramos de la explotación del capital. La caracteriza el máximo de tiempo laboral por el mínimo de salario: es el sedimento más bajo de la sobrepoblación relativa y se aloja, finalmente, en la esfera del *pauperismo* (personas aptas para el trabajo, huérfanos e hijos de indigentes, personas degradadas, encanalladas, incapacitadas para trabajar, personas mayores, las víctimas de la industria o de cualquier otra actividad) (véase al respecto la definición de Marx, 2000: 759-808).

Por lo general son las pequeñas empresas con unidades de producción las que funcionan en lugares inapropiados para tales actividades, incluyendo las que operan en la vivienda del propietario o en el traspatio de la misma, así como los que no tienen un lugar fijo y lo hacen en sitios en construcción, en la calle, en vehículos o en el domicilio de los clientes. Estas unidades de producción funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo —en el caso de que existan— se basan en el trabajo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales (INEGI, 2004a: 10-13).

Según los datos más agregados, el empleo informal representa 28% de la ocupación nacional que para mediados de 2009 eran de 12.2 millones de mexicanos, con un trabajo de autoempleo, en negocios pequeños, con formas de trabajo flexibles, feminizadas, a domicilio, con jornadas de trabajo discontinuas, pérdida de prestaciones sociales, mayores riesgos de accidentes, trabajos físicos pesados, deterioro salarial, inestabilidad laboral y alteración de las organizaciones sindicales. Todos estos factores han contribuido al desmantelamiento de la planta laboral, al deterioro del ingreso y la precarización en el consumo de la fuerza de trabajo (Garavito, 2003: 203). Es particularmente importante el empleo que se genera en empresas que subcontratan trabajo, y se manifiesta en prácticamente todos los ámbitos económicos y que se confunde con el empleo informal.

#### LA SUBCONTRATACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

Uno de los sistemas que con mayor facilidad logra establecer las condiciones definidas en el apartado anterior es el sistema de subcontratación,<sup>49</sup> pues permitió reducir costos laborales y aumentar la calidad de los productos. Es decir, se eliminan las trabas para el uso de la fuerza de trabajo y se establece una relación dife-

<sup>49</sup> Son empresas contratadas *ex profeso* para elaborar parte del producto o realizar alguno de los servicios que requieren las plantas, como limpieza, mensajería y cobranza. La volatilidad de los mercados da ventaja a la producción en pequeños lotes flexibles al gusto del consumidor; dicha flexibilidad del producto y del proceso se compagina con tecnología reprogramable, reevaluación de las calificaciones y participación de los trabajadores en los procesos productivos con mayor autonomía, iniciativa y creatividad (De la Garza, 1993: 23). De esta forma, el desglose de esta actividad muestra cómo el empleador se libera de toda relación con esos trabajadores, y evita hacerse cargo de las *molestas revisiones contractuales y salariales*, pagos al seguro social o prestaciones que en algún momento había acordado con sus trabajadores.

rente entre trabajadores y supervisores en el proceso de producción, pues es posible cambiar a voluntad el número de trabajadores, su uso de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin restricciones, ajustando sus salarios a la productividad y según la jornada. Estas empresas se manejan en la informalidad, sin respetar salarios mínimos, estabilidad en el trabajo, jornada laboral o prestaciones. Por ello la expansión de la economía informal ha estado ligada a la capacidad de las empresas formales para absorber mano de obra y a su *voluntad* de hacerlo.

El desarrollo tecnológico y el uso de las computadoras, las telecomunicaciones y el transporte permitieron a las empresas trasplantar la producción a cualquier lugar del mundo y aprovecharse de una mano de obra mucho más abundante y barata. Las grandes empresas establecen redes para subcontratar la producción con proveedores situados en Asia, América Latina o Europa.

Muchas de las empresas que se incorporaron a la subcontratación son microempresas o empresas pequeñas que se dedican principalmente a las actividades menos productivas y peor remuneradas; su aporte a la producción económica de un país queda muy por debajo de la proporción del empleo que les corresponde.<sup>50</sup> Es decir, se busca no sólo eliminar las trabas para el uso de la fuerza laboral, sino una relación diferente entre trabajadores y supervisores en el proceso de producción, con capacidad para cambiar a voluntad el número de trabajadores, su uso de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin restricciones, ajustando sus salarios a la productividad y la jornada a la demanda de mercancías. Es un empleo en el que se cancelan las prestaciones históricas y se aplican excesivos controles laborales, así como las regla-

<sup>50</sup> La competitividad y productividad de la mano de obra en estas empresas se basa más en el uso intensivo de esta última, deterioro de los salarios, inestabilidad en el empleo, aumento de la jornada de trabajo –de preferencia sin pago alguno–, contratación temporal o verbal sin prestaciones de Ley, a destajo, a domicilio o subcontratación, entre sus normas más precarias y flexibles (Juárez, 2004: 2).

mentaciones y racionamientos oficiales que desaparecen las conquistas laborales y da a las empresas amplias facilidades para ser más eficientes y competitivas en el ámbito internacional a costa del trabajo y en la búsqueda de los máximos beneficios sin que exista la misma preocupación por observar las condiciones de reproducción de los asalariados.

Los trabajadores subcontratados pueden considerarse *asalariados encubiertos* más que auténticos trabajadores independientes. El caso del empleo a domicilio es un buen ejemplo y nos ayuda a explicar por qué las mujeres, que —según la OIT— constituyen la mayoría de quienes trabajan en esa forma de relación laboral, tienen más probabilidades que los hombres de estar fuera de la cobertura de la legislación vigente.<sup>51</sup> Sus empleadores las tratan como si fueran trabajadoras independientes y, por tanto, no contribuyen a su protección social. No obstante, son totalmente dependientes de una única empresa o empleador para la obtención de equipo, materias primas y pedidos de trabajo. Desarrollan su trabajo en condiciones de subordinación y dependencia, pero no disfrutan de los derechos y protecciones que les corresponden. Hay cada vez más empresas que en lugar de recurrir a una plantilla regular a tiempo completo ubicada en una sola fábrica o lugar de trabajo ampliamente registrados están descentralizando la producción y reorganizando el trabajo por medio de unidades productivas

<sup>51</sup> Una definición interesante es la que plantea Chomsky al afirmar que la tendencia a la precarización se puede definir como insuficiencia de ingresos o necesidad de laborar jornadas mayores que a las normales para percibir ingresos que permitan sobrevivir. Además se sufre la pérdida de garantías de bienestar en el trabajo que anteriormente estaban presentes en la negociación contractual como punto de referencia en cuanto a las prestaciones, beneficios y garantías que los trabajadores adquirirían al momento de ser contratados. La población precaria tiene una función reguladora, pero que en la situación actual, creada por la globalización del capital en su forma neoliberal, se asemeja a un escenario en que el tamaño de la población precaria ha alcanzado tales dimensiones que pone en peligro la estabilidad del sistema (Chomsky, 1995: 99).

más flexibles y especializadas, algunas de las cuales se mantienen en el sector informal (OIT, 2002: 12).

La administración de las empresas subcontratistas permite reducir costos de producción, como los de dirección, vigilancia y supervisión, de seguridad laboral (accidentes y equipo), de disposición, mantenimiento y almacenamiento de insumos y equipos, así como gastos de circulación que tienen que ver con la contabilidad en nóminas, materiales de oficina, personal y su respectivo equipo, trasladándolos a esas empresas. A estos subcontratistas se les exigen los certificados y normas internacionales de calidad para seguirles otorgando contratos; sin embargo, en la mayoría de los casos carecen de ellos porque para obtenerlos se requiere de una fuerte inversión y asesoría especializada. También se reducen costos mediante la evasión de múltiples requisitos legales, como son: edad, duración de las jornadas, salario mínimo, prestaciones sociales o laborales, estabilidad en el empleo, sistemas de salud o pensiones. Ello explica por qué se ha extendido esta forma de trabajo y ha provocado todo tipo de abusos, aunado a los obstáculos para que los empleados gocen plenamente de sus derechos. En algunos casos, los empleadores en última instancia resultan ser corporaciones multinacionales (OIT, 2002: 55). La fuerza de trabajo en las empresas subcontratistas se suministra en condiciones de menor resistencia y mayor docilidad a la movilidad en cualquiera de las funciones que se requieren, por lo que es una constante la extensión de la jornada, además de los bajos salarios y las deplorables condiciones de trabajo, inseguridad y nulas prestaciones sociales.

Desde esta perspectiva la subcontratación se establece como una extensión informal y subordinada a la gran empresa, como un medio que le garantiza el descenso de los costos de circulación, mantenimiento y equipo, lo mismo que los de la mano de obra, además de que le permite intensificar la explotación del trabajador (Martí-

nez, 1998: 307-308). El subcontratista, a su vez, contribuye como contrapeso a la capacidad de resistencia de los obreros ante los cambios introducidos por la empresa; aporta también condiciones de flexibilidad en la disposición de recursos, servicios y fuerza de trabajo. Cuando no es posible incorporarse ni siquiera a este tipo de actividad la única alternativa es la búsqueda de un empleo fuera de las fronteras nacionales.

### *La migración*

Un elemento específico y fundamental del mercado de trabajo en el contexto de la globalización económica es la migración. Con esta variable se detectan los graves problemas a que se enfrentan los trabajadores ante la insuficiente generación de los empleos que demanda la población, por lo que es necesario entender los factores que explican la expulsión de trabajadores al mercado de trabajo internacional, ante las condiciones de precariedad descritas.

Las fuentes estadísticas utilizadas para entender la migración, al igual que para las otras variables, tienen contradicciones y diversos problemas técnicos y metodológicos para definir el tamaño, la dinámica y la estructura de la población mexicana migrante. Tomamos como base fundamental de estas reflexiones los datos del Consejo Nacional de Población (Conapo), el Banco de México, el INEGI y de los especialistas que han trabajado este problema.

En los últimos años la migración de mexicanos hacia Estados Unidos ha adquirido una importancia creciente para este país, aunque sólo se le trata como un problema de supuesta seguridad nacional, el que se debe controlar con la adecuación constante de las leyes, restricciones sistemáticas a la entrada y la permanencia, pero sin destacar la importancia para su economía. Por esta

razón, es necesario resaltar que la llegada y permanencia de los migrantes ha significado importantes beneficios para la expansión económica de los inversionistas estadounidenses. Las diversas actividades económicas demandan fuerza de trabajo que es cubierta por los inmigrantes que reciben un salario y lo gastan en bienes y servicios internos, con lo cual se estimula la producción y el crecimiento de la economía en ese país. De este modo, los trabajadores son un factor esencial en la conversión regional y en la competencia mundial.

La movilidad territorial de la población, en su sentido amplio, es un fenómeno que ha estado presente en todos los estadios de la historia de la humanidad.<sup>52</sup> Sin embargo, sus expresiones –composición, magnitudes, direccionalidad, motivaciones y alcances– han diferido en los diversos contextos en que se han desarrollado (Castillo, 2000:191). La migración de una parte del excedente de mano de obra de los países de la periferia explica, en buena medida, los flujos que el sistema capitalista reproduce en el ámbito internacional por las condiciones específicas del mercado de trabajo.

La migración se convirtió en uno de los grandes retos para la política neoliberal en la medida en que la apertura económica de las mercancías no se corresponde con la misma libertad de circulación de la fuerza de trabajo. El equilibrio entre la idea del libre mercado y la regulación del tránsito de la fuerza de trabajo aparece más como un mito del neoliberalismo que como un hecho real, pues el libre tráfico de mercancías y productos no se corresponde con la libre circulación de la fuer-

<sup>52</sup> Aunque cada movimiento migratorio tiene patrones históricos específicos, es posible generalizar sobre la dinámica social de sus procesos. No obstante, es necesario diferenciar entre la migración motivada por cuestiones económicas y la migración forzada. La mayor parte de estas migraciones comienzan con personas jóvenes económicamente activas. Las dinámicas son diferentes para los refugiados y los solicitantes de asilo, quienes se ven obligados a desplazarse porque la persecución, la violación de los derechos humanos y la violencia generalizada hacen insostenible la vida en sus países de origen (Castles, 2004: 44, 46).

za de trabajo. Es decir, frente a la “desfronterización” que da la bienvenida a los bienes y servicios, ha surgido una “refronterización” que rechaza a los inmigrantes extranjeros sin documentos. La piedra de toque de la era de la migración es el carácter global del fenómeno en escala internacional: la manera en que afecta a cada vez más países y regiones y sus vínculos con intrincados procesos que atañen el mundo entero, en gran parte debido a las políticas gubernamentales (Verea, 2003: 43; Castles, 2004: 337). La búsqueda de una ocupación remunerada, el mejoramiento de sus condiciones de vida o la reintegración de la familia llevan a grandes grupos poblacionales a desplazarse hacia los lugares en donde existe la demanda de fuerza de trabajo a lo largo y ancho de todo el mundo y se constituye en una de las principales dificultades de la globalización.<sup>53</sup>

Desde la perspectiva económica, la movilidad poblacional responde a distintas causas, aunque la más importante es la búsqueda de mejores condiciones materiales de vida. Múltiples investigaciones señalan que este fenómeno es producto de la falta de oportunidades de empleo en los mercados nacionales, aunque también influyen otros elementos, como las diferencias salariales entre una economía subdesarrollada en contraste con los países industrializados, así como las expectativas individuales creadas a partir de la difusión de los beneficios de la apertura económica y la libertad de los mercados.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Aunque la migración es una constante en la historia de la humanidad, muchos autores aseguran que el tráfico de personas va en aumento, por lo que combatirlo se ha vuelto una de las principales preocupaciones de los estados y las organizaciones regionales e internacionales (Castles, 2004: 6).

<sup>54</sup> Los movimientos adoptan muchas formas: las personas emigran como obreros, especialistas altamente calificados, refugiados o como parientes de migrantes previos. Independientemente de si la intención original es un movimiento temporal o permanente, muchos se establecen de manera definitiva. Se crean redes de migrantes que vinculan las áreas de origen y destino y ayudan a impulsar importantes cambios en los dos. Estos fenómenos pueden cambiar las estructuras demográficas, económicas y so-

En el mercado internacional, unos actores buscan empleo y otros los ofrecen. Así, las economías más desarrolladas ejercen una atracción muy fuerte sobre los trabajadores que buscan un empleo o que perciben ingresos reducidos. Esta necesidad da lugar a contradicciones: los mercados de las economías atrasadas consideran esos espacios como un colchón para su grave problema de desempleo, en tanto que los países desarrollados establecen un control cada vez más estrecho de las migraciones laborales porque las ven como un problema de seguridad nacional cuando a nivel interno se está produciendo una demanda constante.

México es uno de los principales proveedores de migrantes del continente americano hacia Estados Unidos. Es lógico que sea también el que ha obtenido la mayor captación de remesas, seguido por Brasil, El Salvador, República Dominicana y Jamaica.<sup>55</sup> La población de América Latina que emigra a Estados Unidos es en su mayoría de hombres jóvenes de entre 15 y 44 años (en su etapa más productiva), con una escolaridad cada vez superior a los 10 grados (34.7%). Dos terceras partes de la población ocupada de los migrantes latinoamericanos se desempeña en actividades terciarias, en trabajos de bajos ingresos, además de que son más vulnerables al desempleo y la pobreza en los países anfitriones (Conapo, 2004: 29).

La población mexicana que se dirige a Estados Unidos para trabajar es una mano de obra joven, abundante y barata, la cual ha sido no sólo necesaria, sino estratégica para el desarrollo y la competitividad estadounidense, particularmente de algunos sectores de su economía,

---

ciales y conllevar una nueva diversidad cultural, lo que con frecuencia cuestiona su identidad nacional (Castles, 2004:14).

<sup>55</sup> Las fuentes de información utilizadas para estos datos tienen contradicciones y diversos problemas técnicos y metodológicos para definir el tamaño, dinámica y estructura de la población mexicana migrante. Sin embargo, tomamos como una base fundamental de estas reflexiones los datos del Consejo Nacional de Población (Conapo).

como la agricultura de percederos, líder en escala mundial por sus volúmenes de producción y sus altos niveles de productividad. Hay una fuerte demanda en actividades donde prevalece la subcontratación, como la construcción, los textiles, los servicios de mantenimiento, la jardinería y el servicio doméstico, cuya característica es su precariedad, falta de derechos y flexibilidad (Castles, 2004: 224).

A pesar de que se han aplicado medidas para frenar el ingreso y la permanencia de los trabajadores mexicanos en Estados Unidos, como las modificaciones legislativas y los controles fronterizos, ello no ha impedido gran aumento de la oferta laboral, a pesar de los crecientes riesgos o dificultades para cruzar la frontera por lugares desolados y peligrosos, lo que aumenta los costos para los trabajadores que buscan emigrar, así como el número de detenciones. Además la desviación de la corriente migratoria ilegal hacia lugares más remotos y riesgosos (Tuirán, 2000: 113)<sup>56</sup> ha propiciado la multiplicación de los intentos de cruce antes de lograr el objetivo o desistir, con lo que se incrementan las posibilidades de lesionarse o morir, porque, si bien se trata de lugares menos poblados y vigilados, esas zonas desoladas también son más peligrosas (Massey, 2003: 17-18).

Las innumerables tragedias humanas debido a los intentos por esquivar las barreras no han desalentado el tráfico de indocumentados, dando lugar al desarrollo de una poderosa empresa de la migración clandestina que

<sup>56</sup> Los “coyotes” se han convertido en una verdadera necesidad para los migrantes ilegales en su cruce hacia Estados Unidos. Debido a la creciente vigilancia –sobre todo después de los actos terroristas del 11 de septiembre de 2001– es muy difícil cruzar a solas la frontera. Por eso los inmigrantes están dispuestos a pagar a los coyotes miles de dólares por persona para ser guiados. El problema es que los métodos y las rutas para cruzar son cada vez más peligrosos. Si antes se podía cruzar cerca de las ciudades fronterizas, ahora hay que hacerlo a través de desiertos ardientes, montañas inhóspitas y un caudaloso río. Y ya dentro de Estados Unidos es preciso utilizar tráilers (sic) sellados, vagones de tren cerrados por fuera y sistemas de transporte muy poco confiables para alejarse de la frontera. Por eso están muriendo tantos inmigrantes (Ramos, 2006: 163-164).

**Cuadro 7. MIGRACIÓN ANUAL DE MEXICANOS HACIA ESTADOS UNIDOS, 2005-2030 (PERSONAS)**

<i>Año</i>	<i>Crecimiento económico alto<sup>1</sup></i>	<i>Crecimiento económico bajo<sup>2</sup></i>
2005	405 504	380 822
2010	430 383	389 786
2015	456 542	398 606
2020	481 235	406 219
2025	496 895	405 485
2030	503 444	396 560

<sup>1</sup> PIB promedio anual de 5 por ciento.

<sup>2</sup> PIB promedio anual de 1.5% o menor, hasta el año 2030.

FUENTE: ACERCA con datos de Conapo, en César Ortega Rivas y Raúl Ochoa Bautista (2004), "Campo, migración y remesas en México", *Revista Claridades Agropecuarias*, núm. 129, mayo, pp. 1-27, en <http://www.infoserca.gob.mx>

genera beneficios astronómicos, comparables a los que se obtienen con el narcotráfico o el tráfico de armas (Arango, 2003: 17).

El flujo neto anual de migrantes mexicanos ha aumentado; si en 1970 se tenían registrados 7 597 511 de ellos en Estados Unidos, en los años noventa se alcanzó un flujo neto anual de 300 000 (Conapo, 1997: 33; 2000: 221).<sup>57</sup> Se calcula que entre 1993 y 2009 emigraron a Estados Unidos más de 10 millones de mexicanos, lo que representa 3.6% de la población total de Estados Unidos (Conapo, 2004: 32) y como el 10% de la población mexicana.<sup>58</sup> Esta tendencia se inclina a reforzarse en las proyecciones sobre la migración de mexicanos a Estados Unidos ya que se prevé un aumento anual superior a las 400 000 personas en los próximos 25 años (véase el cuadro 7), dependiendo del crecimiento de la economía estadounidense y de la tendencia en la demanda de mano de obra, tanto de migrantes legales como ilegales.

Los trabajadores mexicanos en Estados Unidos generalmente ocupan los puestos menos deseados y más mal pagados y se agrupan en barrios deteriorados donde sus hijos asisten a escuelas en las que predominan otros niños como ellos, que pertenecen a las llamadas minorías étnicas o raciales. Dado el bajo nivel de escolaridad con que llegan y su falta de conocimiento del inglés no se puede esperar más que un mercado laboral tan segmentado y estratificado como el estadounidense (Levine, 2004: 87). Son ocupaciones por lo común poco calificadas y de baja remuneración, particularmente en

<sup>57</sup> Se estima que la población nacida en México que vivía en Estados Unidos en 1990 alcanzó un número cercano a los 5 millones (que representaba alrededor de 6% de la población de México en 1990), de los cuales alrededor de 3.5 millones eran documentados y cerca de 1.5 millones eran indocumentados (Tuirán, 2000: 234).

<sup>58</sup> Si se considera a los descendientes de los inmigrantes se estima que la población de origen mexicano que nació en Estados Unidos es de 16.8 millones: 8.1 millones hijos de inmigrantes mexicanos y 8.7 millones de segunda generación (Conapo, 2004: 32).

limpieza y preparación de alimentos (26%), transporte y producción (28%), y construcción, mantenimiento y reparación (20%). En las actividades de cultivo, pesca y silvicultura participan 28% y sólo 7% son profesionistas (gerentes, administradores, licenciados o técnicos). La mayoría desempeña labores menos calificadas que las que realizaba en México o para las cuales fueron calificados antes de su traslado, casi en su totalidad como trabajadores asalariados por un ingreso promedio mensual, en el 2004, de 21 000 dólares, cifra 62% inferior a la que reciben en promedio los inmigrantes de otros países y los nativos de Estados Unidos (Conapo, 2004: 50-54).

Las condiciones de vida de estos trabajadores son menores a las de los estadounidenses, aunque superiores a las que dejaron en México; así se convierten en consumidores en los mercados en donde venden su fuerza de trabajo, por lo que de manera escalonada generan empleos para esos mercados y pagan impuestos. Además, traen consigo fondos del extranjero y contribuyen a mayores exportaciones e importaciones; los patrones se benefician pues pagan sueldos menores y los trabajadores carecen de derechos. Además, la emigración funciona como válvula de escape laboral para el desempleo. Actualmente hay pocas personas en los países industriales o en los menos desarrollados que no tengan una experiencia personal de la migración y sus efectos e incluso algunos gobiernos permiten tácitamente tales movimientos transfronterizos (Castles, 2004: 14-16, 240, 343).

La intensificación del número de migrantes a Estados Unidos propició un aumento constante de las remesas,<sup>59</sup> es decir, las transferencias de ingreso –monetario y no monetario– que los migrantes internacionales realizan

<sup>59</sup> En la información que proporciona el Conapo se asegura que 62% de los migrantes envía periódicamente dinero a sus familias en México por un valor que equivale a poco más de la mitad del salario ganado (Conapo, 2000: 222; Tuirán, 2000: 151).

desde los países de destino a los de origen (Tuirán, 2000: 155; Verduzco, 2000: 29). El incremento de las remesas en México fue más intenso a partir de la década de los noventa, cuando se registró un crecimiento promedio anual de 10%.<sup>60</sup> Fue resultado de un mayor número de migrantes y de un mejor sistema de contabilidad de los envíos mediante fuentes formales.

De acuerdo con los datos del Banco de México, las remesas han pasado de 2 494 millones de dólares en 1990 a 3 672 millones de dólares en 1995 y 6 572 millones en 2000. En 2001, México recibió 8 895.3 millones de dólares, 9 814 en 2002, 13 265 en 2003, 16 612 en 2004 y más de 18 278 millones de dólares en 2005, hasta alcanzar los 25 000 millones de dólares en 2007 para, después de la crisis, estancarse e incluso disminuir. Estos envíos representaron alrededor de 80% de las exportaciones petroleras y más de 70% del superávit de la balanza comercial de maquiladoras, al tiempo que superaron en más de 40% los ingresos por turismo. Son más del doble de las exportaciones agrícolas, superiores al ingreso por inversión extranjera directa (IED) y representa 2.5% del producto interno bruto.

<sup>60</sup> Los datos relacionados con el monto de las remesas familiares enviadas a nuestro país por los migrantes los proporciona el Banco de México (Banxico). Diversos especialistas (Jorge Santibáñez Romallón, presidente de El Colegio de la Frontera Norte, y Rodolfo Tuirán, investigador y ex secretario general del Conapo y el investigador Rodolfo Corona) han cuestionado la metodología del banco central (desde 2005) para el levantamiento de esas cifras. Consideran que ese canal se estaría utilizando para transferir no sólo recursos lícitos entre particulares, sino también para actividades ilícitas y que no todos esos recursos eran remesas familiares (véase *El Financiero* del 13 y 14 de febrero de 2006).

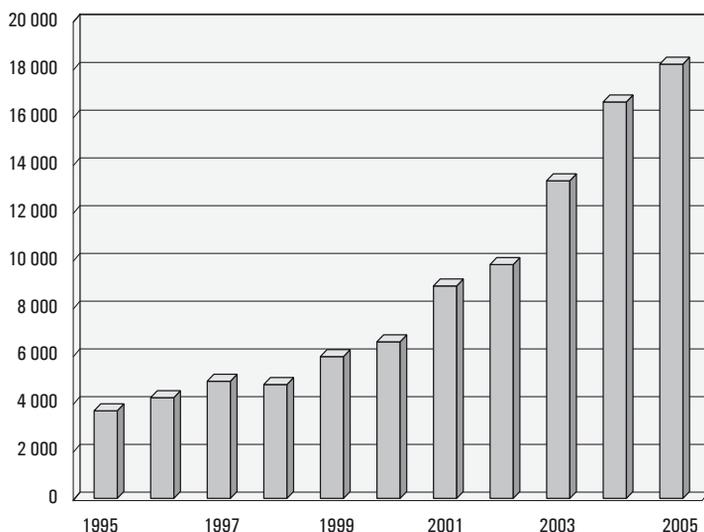
Cuadro 8. ENVÍO DE REMESAS A MÉXICO

Año	REMESAS (MILLONES DE DÓLARES)	T TRANSFERENCIAS ELECTRÓNICAS	MONEY ORDERS	CHEQUES PERSONALES	EFFECTIVO Y ESPECIE
	<i>(Millones de dólares)</i>				
1995	3 672.7	8 278.5	742.2	9.8	325.6
1996	4 223.7	8 162.1	751.9	9.9	320.1
1997	4 864.9	8 041.6	762.9	11.0	314.5
1998	4 743.7	7 953.9	787.2	10.3	307.6
1999	5 909.6	7 924.2	797.9	10.3	300.1
2000	6 572.8	7 844.6	797.2	10.3	299.3
2001	8 895.3	7 783.6	803.3	10.2	298.3
2002	9 814.4	8 798.1	686.5	10.1	319.8
2003	13 265.6	11 381.4	1 623.2	6.4	254.6
2004	16 612.9*				
2005	18 278.7*				
2007	2 000				

NOTA: \* Estimado por Banco de México <http://banxico.gob.mx>

FUENTE: ACERCA con datos del Banco de México, en César Ortega Rivas y Raúl Ochoa Bautista (2004), "Campo, migración y remesas en México", en *Revista Claridades Agropecuarias*, núm. 129, mayo, pp.1-27, en <http://www.infoserca.gob.mx>

**Gráfica 3. MONTO DE LAS REMESAS EN MÉXICO, 1995-2005**  
(MILLONES DE DÓLARES)



Fuente: cuadro 9.

De esta manera, los trabajadores migrantes se convirtieron en una fuente de divisas muy importante para el país y un sostén esencial para los integrantes de millones de hogares radicados en México, sin olvidar que la migración permite liberar la tensión que producen el aumento del desempleo y la pobreza en el ámbito nacional. Sin embargo, no debe perderse de vista que los asalariados trabajan para satisfacer las necesidades básicas de la familia y por ello dedican más de 80% del gasto en consumo corriente mediante la adquisición de alimentos, la compra de algunos bienes duraderos y la mejora de la vivienda; así, sólo una pequeña parte se destina al ahorro y a la llamada inversión productiva. Estos recursos tienen una influencia determinante en la disminución de la pobreza en escala nacional al estimular la demanda en diversos mercados regionales y locales del

país y, en consecuencia, tienen un efecto considerable en el empleo de los sectores industriales y de servicios, además del incentivo que significa para la recaudación tributaria (Conapo, 1999: 161, 174, 182; Tuirán, 2000: 91, 169).

En la cadena de beneficiarios del trabajo de los migrantes se encuentran los organizadores de movimientos migratorios, entre ellos, los agentes de viajes, reclutadores de mano de obra, intérpretes y quienes brindan alojamiento; abogados que interpretan la ley de inmigración y los “coyotes” o “polleros”, contrabandistas que transportan a los migrantes de manera ilegal a través de la frontera. También están los intermediarios para el envío del dinero de cientos de miles de migrantes a sus familiares; por ello en México se ha fortalecido la presencia de los bancos en esta actividad al establecer sistemas especiales de transferencia para las remesas. Sin embargo, entre los principales beneficiarios de la inmigración están los empresarios estadounidenses, ya que obtienen mano de obra muy barata, por lo que, a pesar de las multas y las amenazas de prisión previstas por la Ley para los patrones que contratan a sabiendas a indocumentados, continúan haciéndolo pues saben que no hay voluntad política para aplicar las sanciones y que las ganancias son enormes.

Al mismo tiempo, la ampliación de la oferta de la fuerza de trabajo inmigrante en Estados Unidos se ha convertido en un mecanismo de regulación del mercado de trabajo en escala global y le da elementos para el establecimiento de la “flexibilidad” interna que requiere la competencia internacional, al permitir la disminución de los salarios en beneficio del capital en su conjunto y que el propio gobierno aproveche los impuestos que se generan. Por ello, quienes logran pasar la frontera manifiestan su intención de quedarse por más tiempo o de establecerse permanentemente en Estados Unidos, pues

tratan de llevarse a su familia, con el correspondiente aumento de los trabajadores indocumentados.<sup>61</sup>

La expulsión de fuerza de trabajo joven y con mayores niveles de calificación representa una pérdida de población productiva para el país, porque los esfuerzos sistemáticos y las cuantiosas inversiones en la educación benefician a la economía que los ocupa, pues son personas con mayores habilidades y destrezas, aptos para el trabajo en la industria y los servicios. Además, en el mediano y largo plazos se da no sólo la pérdida definitiva del emigrante sino también la disminución de las remesas como producto de su residencia definitiva. Sin olvidar que el tránsito de una sociedad a otra afecta no sólo los aspectos económicos, sino las relaciones sociales y patronales, la cultura, la política, la estructura familiar, etc., tanto en los países receptores como en los de origen del migrante.

En tanto el mercado de trabajo interno mexicano no genere los puestos que se demandan la fuerza de trabajo seguirá fluyendo en tanto haya demanda, a pesar de todos los obstáculos, aun en las peores condiciones y con los salarios más bajos. En consecuencia, continuarán propagándose los “pueblos fantasma” (aunque haya mejoramiento de la localidad, casas con mejores materiales de construcción, y se disponga de camionetas o carros “chocolates” o se puedan adquirir diversos aparatos electrodomésticos, etc.), en los cuales los únicos pobladores son personas de la tercera edad y niños que se dedican a cuidar algunos animales y esperar el dinero que les mandan los familiares que están en Estados Unidos.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> El tiempo de permanencia en Estados Unidos de los migrantes temporales se ha más que duplicado durante los últimos 10 años: de 5.5 meses en 1993-1997 a 12.2 meses en 2001-2003 (Conapo, 2004: 72).

<sup>62</sup> Esta observación ya se hacía desde el siglo XIX: “Supongamos –dice Herman Merivale, ex profesor de economía política en Oxford y funcionario del Ministerio de Colonias inglés–, que en ocasión de alguna de esas crisis la nación hiciera un gran esfuerzo para desembarazarse, mediante la emigración, de varios cientos de miles de brazos superfluos, ¿cuál sería la consecuencia? Que en la primera reanimación de la demanda de tra-

Los casos más ilustrativos son Zacatecas,<sup>63</sup> Michoacán y Coahuila.

En estas condiciones, el fenómeno migratorio tiene importantes consecuencias tanto para México como para el país receptor. Nuestro país ocupa uno de los primeros lugares en la obtención de remesas, pero al mismo tiempo los trabajadores que emigran lo hacen porque carecen de un empleo o quieren mejorar su situación económica, da la diferencia muy marcada del salario nominal de por lo menos ocho a uno entre México y Estados Unidos, aunque cuando se compara con el salario real, es decir la compra de bienes y servicios, esa desproporción es menor.

Si bien es cierto que las percepciones de los migrantes son mayores que en su país de origen, en la realidad son trabajadores mal remunerados y con altos niveles de pobreza (de acuerdo con los estándares estadounidenses, 30% de los hogares dirigidos por mexicanos inmigrantes

---

bajo se produciría un déficit. Por rápida que sea la reproducción de los hombres, en todo caso se requeriría el intervalo de una generación para reemplazar la pérdida de los obreros adultos. Ahora bien, las ganancias de nuestros fabricantes dependen principalmente de la posibilidad de aprovechar los momentos favorables, cuando la demanda es intensa y es posible resarcirse de los periodos de paralización. *Esta posibilidad sólo se la asegura la facultad de disponer de la maquinaria y el trabajo manual. Es necesario que los fabricantes encuentren brazos disponibles*; es necesario que estén en condiciones de redoblar o reducir la intensidad de las operaciones ejecutadas por los mismos, según lo requiera la situación del mercado; en caso contrario, será absolutamente imposible que mantengan la preponderancia en la encarnizada lucha competitiva sobre la que se funda la riqueza de este país" (Marx, 1867, vol. I: 789).

<sup>63</sup> Se han impulsado programas de desarrollo importantes, como el que se estableció en 1992 en este estado del país con el fin de apoyar a clubes de migrantes zacatecanos en Estados Unidos para desarrollar proyectos de inversión, estableciendo que por cada dólar que aporten los migrantes, el gobierno del estado y el gobierno federal contribuyen en conjunto con dos más. La prioridad en el destino de las inversiones fue el desarrollo de infraestructura básica, como suministro de agua potable y alcantarillado, escuelas, deportivos, caminos, pavimentación, iglesias, parques y plazas (Conapo, 1999: 184), aunque se han hecho muchos cuestionamientos sobre quién podrá disfrutar de tales obras si la mayor parte de la población activa ya emigró y difícilmente retornará a su lugar de origen.

se encuentra en situación de pobreza y en ellos residen cerca de cuatro millones de personas).

En estas condiciones la precariedad del trabajo se vuelve más evidente y obliga a los trabajadores a aceptar salarios aún más bajos, sin seguridad social y con mayor discriminación. La proporción de mujeres es creciente,<sup>64</sup> como parte de la fuerza de trabajo joven que ha movido su perfil productivo de las ramas agrícolas hacia las actividades urbanas y terciarias (servicios, hotelería y restaurantes). Se aprovechan los niveles de escolaridad superiores y la composición y origen del flujo también muestra cambios importantes.

#### LA EVOLUCIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES

Para este análisis tomamos como base el salario mínimo, el cual, de acuerdo con la definición constitucional,<sup>65</sup> debe ser el suficiente para cubrir los requerimientos necesarios para reproducir la vida del obrero y su familia, en cuanto a: alimentación, vivienda, salud, educación,

<sup>64</sup> Para finales del siglo xx (1997) se calculaba que alrededor de 3.6 millones de mujeres mexicanas vivían en Estados Unidos. Se estima que alrededor de 86% tiene entre 15 y 64 años de edad; la mitad llegó a ese país después de 1985 y una de cada cuatro tiene la ciudadanía estadounidense. Su escolaridad es sensiblemente mayor que la obtenida en México por las trabajadoras temporales, al punto que más de la mitad tiene estudios superiores a la secundaria. La mayoría está unida e integra hogares de entre cuatro y seis miembros. Su participación en la vida productiva es alta, trabaja un promedio de 33 horas a la semana en calidad de asalariada y obtiene en promedio un ingreso corriente monetario de 1 000 dólares mensuales (Ávila *et al.*, 2000:168).

<sup>65</sup> Después de una serie de cambios sufridos a lo largo de la historia el texto vigente adquirió la siguiente connotación en la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, la cual la define al salario en los siguientes términos:

“Art. 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (*Nueva Ley Federal del Trabajo*, 1983: 22).

necesidades de recreación, transporte y otras que el medio social va imponiendo. Por tanto, *el salario expresa la proporción en que la fuerza de trabajo se cambia por otras mercancías.*<sup>66</sup>

El valor de la fuerza de trabajo se determina como el de cualquier otra mercancía, por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. Su valor de cambio, expresado en dinero, es su precio. Si consideramos que las mercancías entran al mercado con su valor, fruto del trabajo socialmente necesario para producirlos y también con un precio, impuesto por el capitalista (Consuegra, 1997: 105), podríamos decir que el salario no es más que el nombre especial con que se designa el precio de la fuerza de trabajo y aparece como equivalente de los medios de vida que deben de satisfacer los requerimientos anteriormente señalados, como resultado de una lucha entre vendedores y compradores.

Es decir, la fuerza de trabajo de un asalariado existe, pura y exclusivamente, en su individualidad viva. Para poder desarrollarse y sostenerse, una persona requiere consumir una determinada cantidad de artículos de primera necesidad. Pero el hombre, al igual que la máquina, se desgasta, se acaba y tiene que ser remplazado por otro. Además de la cantidad de artículos de primera necesidad requeridos para su propio sustento, el jefe de familia necesita otra cantidad para procrear determinado número de hijos, llamados a remplazarlo en el mercado de trabajo y a perpetuar la clase obrera. Por otro lado, es preciso dedicar otra suma de recursos al desarrollo de su fuerza de trabajo y a la adquisición de una cierta destreza. Esto no es en términos rígidos ya que el propio desarrollo de las fuerzas productivas modifica

<sup>66</sup> Para profundizar más en estos elementos, consúltese las siguientes obras: Carlos Marx y Federico Engels, "Trabajo asalariado y capital", en *Obras escogidas en dos tomos*, Moscú, Ed. Progreso, 1965, I, pp. 59-90. De la misma obra: "Salario, precio y ganancia", *Ibid.* pp. 378-428; Carlos Marx, *El capital*, México, Fondo de Cultura Económica, 1975, I; Consuegra (1997: 267-366).

continuamente esa relación al ampliar el número de bienes y servicios utilizados por el obrero y su familia con la modificación de la productividad del trabajo.

La relación entre el salario nominal, el real y el relativo se entrelazan; el primero se refiere a la suma de dinero que recibe el trabajador; el segundo a la cantidad de bienes y servicios comprados con la remuneración monetaria en tanto que el salario relativo es la proporción de la riqueza que como asalariado le corresponde. El nivel del salario real depende de la cuantía del salario nominal condicionado a la cantidad de alimentos, vestidos, educación, vivienda, distracciones culturales y deportivas, impuestos, etc., que el trabajador puede adquirir y pagar en un momento dado (Consuegra, 1997: 334-335).

La inflación se ha utilizado como una forma de modificar los salarios real y relativo ya que si aumentan más aceleradamente los precios en relación con los salarios se ocasiona una drástica caída del poder adquisitivo del trabajador en la medida en que éste percibe ingresos fijos. El poder adquisitivo desciende cuando los precios suben y el salario no o cuando cambia el poder adquisitivo del dinero, de tal forma que el patrón paga sueldos y salarios reales inferiores a los normales, al mismo tiempo que sus ganancias por otros conceptos son mayores. La pérdida del poder de compra del capital se recupera con el aumento de precios, pero no así el de salario. Con el mecanismo de la inflación se reduce el salario real de los trabajadores y se produce un efecto similar al que anteriormente se imponía mediante las reducciones directas al salario señaladas por Keynes en su *Teoría general*, pero sin generar los conflictos que ello implicaba. Ahora se tienen los mismos resultados pero con fricciones muy limitadas.

Pero ni el salario nominal, es decir, la suma de dinero por la que el obrero se vende al capitalista, ni el salario real, o sea la cantidad de mercancías que puede comprar con este dinero, agota las relaciones que encierra el sala-

rio; además está determinado sobre todo, por su relación con la ganancia, con el beneficio obtenido por el capitalista: es un *salario relativo, proporcional*. El salario real expresa el precio del trabajo en relación con el precio de las demás mercancías; el salario relativo acusa, por el contrario, la parte del nuevo valor creado por el trabajo, que percibe el trabajo directo, en proporción a la parte del valor que se incorpora al trabajo acumulado, es decir, al capital.

En función de esto se pueden dar distintas combinaciones; por ejemplo, puede ocurrir que el salario real continúe siendo el mismo, pero que el relativo disminuya y esto sucede cuando aumenta la capacidad productiva, disminuyendo el valor de la fuerza de trabajo e incrementando, por consiguiente, el excedente de valor. En este sentido la distribución de la riqueza social entre el capital y el trabajo es ahora todavía más desigual que antes.

Un incremento rápido del capital equivale a un rápido aumento de la ganancia. Esta sólo puede crecer aceleradamente si el precio del trabajo, el salario relativo, disminuye con la misma rapidez, aunque simultáneamente puede crecer el salario relativo. Si aumentan las ganancias es porque se redujo la proporción entre el tiempo de trabajo necesario para reproducir al obrero y su familia o disminuyó su valor, por lo que aumenta el excedente para el capital. O sea que una acumulación rápida de capital puede incrementar los ingresos del obrero, pero al mismo tiempo ahondar el abismo social que separa al obrero del capitalista, y aumentar, a la par, el poder del capital sobre el trabajo y la dependencia de éste con respecto a aquél.

## PODER ADQUISITIVO DE LOS TRABAJADORES

La evolución del salario de los trabajadores la podemos entender a partir del análisis de la evolución del salario real de los trabajadores, la cual tuvo un proceso ascendente, a partir de 1970, que se prolongó hasta 1976, cuando los niveles de ingreso de los trabajadores con salario mínimo registraron un repunte del poder adquisitivo de 29% en ese periodo. Fue la culminación del proceso de lucha por la recuperación del salario real con los aumentos de emergencia de 23% (el último de la administración del presidente Luis Echeverría Álvarez, 1970-1976),<sup>67</sup> lo que elevó el poder adquisitivo a su nivel más alto de la historia reciente, aunque sólo por unos meses, como se puede ver en la gráfica 1.

El término nominal, aumentó de 27.93 pesos corrientes en 1970 a 82.74 pesos diarios en 1976.<sup>68</sup> Tanto en pesos y centavos como desde el punto de vista del poder adquisitivo, los incrementos de emergencia y las revisiones salariales más frecuentes permitieron que el poder adquisitivo de los trabajadores llegara a su punto más alto luego de cuatro décadas.

Después de este periodo la pérdida del poder adquisitivo fue permanente, a pesar de que se lograron múltiples revisiones salariales y de hubo momentos, como en 1987, en que los salarios se revisaron hasta en cinco ocasiones, pero sin que se lograra recuperar dicha pérdida (los aumentos fueron de 23% en enero, 20.1 en abril, 23.1 en julio, 25 en octubre y 15% en diciembre, extensivo a los salarios contractuales). Como resultado de estos ajustes, al final del año se acumuló un incremento de

<sup>67</sup> Véase el primer apartado en torno a la situación específica que esto representa.

<sup>68</sup> Un análisis más detallado de este problema se encuentra en mi tesis de maestría en la que se estudia la política salarial, la evolución de los precios y las tendencias de las utilidades en México para este periodo (González, 1991: 89-214).

145% respecto a los niveles de diciembre de 1986. Sin embargo, en términos reales y utilizando como deflector al índice nacional de precios al consumidor (INPC), esta variación se tradujo en una caída de los salarios de 6.3% (Banco de México, 1988: 119). En muchas ocasiones los trabajadores que tenían contrato colectivo fueron objeto de discriminación en las negociaciones salariales; por ejemplo, en 1983 los salarios mínimos se incrementaron 30%, en tanto que los contractuales lo hicieron en 20.2%, es decir, 10 puntos menos que los mínimos generales.<sup>69</sup>

En la etapa posterior a la firma de los tratados comerciales, el salario mínimo promedio en la República Mexicana pasó de 13.97 pesos diarios en 1994 a 16.42 pesos en 1995. En 1997 se condicionaron los aumentos salariales al incremento de la productividad, por lo que se complicaron aún más las dificultades para mantener el poder adquisitivo. A pesar de que en ese año se lograron dos incrementos, de 30.4 y 20.1%, pero como éstos no correspondieron con los índices inflacionarios del periodo, la tendencia descendente del salario real continuó en un nivel que pasó de 19 pesos reales a 16. La estabilidad inflacionaria pasó de 9% en 2000, a 4% en 2006, pero no se reflejó en un repunte similar del poder adquisitivo y menos permitió recuperar la pérdida de 70% sufrido a partir del establecimiento del modelo neoliberal.

<sup>69</sup> “El CT dejará que la representación gubernamental fije el nuevo aumento”, *El Día*, 17 de mayo de 1985, p. 1

Cuadro 9. SALARIO MÍNIMO REAL PROMEDIO EN MÉXICO,<sup>1</sup> 1994-2005

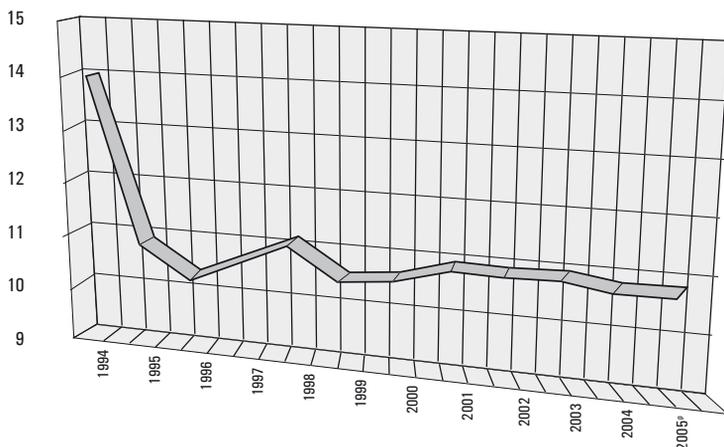
PERIODO	PESOS	INPC <sup>2</sup> (DICIEMBRE DE CADA AÑO)	ÍNDICE DE PRECIOS (1994= 100)	SALARIO REAL (PESOS)
1994	13.97	7.1	100.00	13.97
1995	16.70	52.0	152.00	10.99
1996	20.13	27.7	194.10	10.37
1997	24.30	15.7	224.57	10.82
1998	29.95	18.6	266.34	11.25
1999	31.91	12.3	299.11	10.67
2000	5.12	9.0	326.03	10.77
2001	7.57	4.4	340.37	11.04
2002	9.74	5.7	359.77	11.05
2003	41.53	4.0	373.44	11.12
2004	43.29	5.2	393.62	11.00
2005	5.24	4.5	411.34	10.99

<sup>1</sup> Ponderado con la población asalariada total de cada zona, estimada con base en datos censales.

<sup>2</sup> Índice nacional de precios al consumidor.

FUENTE: Elaboración propia con base en Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, <http://www.stps.gob.mx> y Banco de México, Indicadores Económicos y Financieros.

Gráfica 4. SALARIO REAL, 1994-2005



FUENTE: cuadro 9.

La modificación del ingreso o el salario real de los asalariados obliga a definir los niveles de reproducción de la fuerza de trabajo en función de la compra de una canasta de consumo dividida en tres niveles de análisis: el primero se refiere a la adquisición de alimentos o el cambio de sus hábitos alimentarios por la caída del ingreso que implica modificar el consumo de leche, carne y huevo, por otros con menor cantidad de nutrientes, como pastas o refrescos. El segundo nivel considera pobres a los hogares y sus miembros que no pueden adquirir los alimentos de la canasta, además de no poseer el dinero suficiente para subsanar los gastos en vestuario y calzado, vivienda, salud, educación y transporte público. La tercera noción de pobreza agrega los gastos de los dos primeros conceptos a aquellos que son necesarios para la vida cotidiana moderna, tales como los realizados en la conservación de la vivienda, energía eléctrica y combustibles, comunicaciones, transporte fuera del lugar en que radica, cuidado y aseo personal, esparcimien-

to y turismo. Cada una de estas líneas de pobreza fue calificada como pobreza alimentaria, pobreza de patrimonio y pobreza de capacidades (Cortés, 2006: 94-95).

Dependiendo de los niveles que cubra el ingreso que perciben por los trabajadores, las carencias tienen un efecto distinto; si es la primera situación, se propician problemas de salud que se manifiestan en el incremento de la mortalidad por enfermedades contagiosas (como la reaparición del sarampión y el cólera, por ejemplo), pero también en el retraso en el desarrollo físico e intelectual de los niños. En lo que corresponde a los gastos relacionados con la vivienda, ello se refiere a un satisfactor esencial en la reproducción del núcleo familiar si cuenta con agua potable, drenaje y alcantarillado, electrificación, pavimentación y trazo adecuado de las calles y, en fin, la existencia o no de un saneamiento y confort adecuados que permitan el desarrollo familiar. La educación es otro de los requerimientos esenciales de una familia que, si bien no es garantía suficiente para obtener un mejor salario, una mayor educación lo que permite ahora es encontrar un empleo y conservarlo, aunque para ello se tengan que sacrificar los niveles de ingreso ante la disminución constante del poder adquisitivo de los asalariados. Esto sobre todo ante un problema de crisis económica por la que la educación ha dejado de ser una prioridad para desplazarla a un segundo plano debido a que los gastos estatales se dirigen al pago de la deuda externa o interna al capital financiero, en tanto se disminuye el presupuesto para educación. Los gastos en salud van adquiriendo un peso mayor en la medida en que el Estado va dejando a la iniciativa privada grandes franjas de su responsabilidad. A todo se aúna la evolución del gasto para otra serie de productos y servicios (ropa, aseo personal y de la casa, así como aquellos ingresos que se destinan a cubrir los gastos en muebles del hogar, aparatos de línea blanca o electrónicos o los recursos destinados al esparcimiento y educación, entre

otros) que se deben incluir en la canasta familiar, para ver las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo.

#### EL SALARIO RELATIVO O PROPORCIONAL

El neoliberalismo propició una mayor concentración del ingreso a partir de 1976, cuando el poder adquisitivo de los salarios alcanzó su máximo nivel y el Estado tenía una amplia participación directa en la economía. Los lineamientos establecidos por el FMI y el Banco Mundial para regular los salarios y alejar al Estado de sus funciones sociales, hizo que a partir de 1977 y hasta nuestros días se registrara una caída permanente del poder adquisitivo, con el deterioro consecuente del conjunto del mercado de trabajo en México. La distribución funcional del ingreso favoreció al capital en tanto que deterioró el ingreso de los trabajadores. La primera etapa que se inicia en 1970 fue favorable para los trabajadores ya que la proporción del PIB que correspondía al pago de sueldos y salarios era de 35.7%. Seis años después ese porcentaje llegó a 40.3 (véase el cuadro 10). Es decir, en este periodo se logró llevar el poder adquisitivo a su nivel más alto lo que se reflejó en la distribución de las remuneraciones destinadas a los asalariados con respecto al porcentaje obtenido por el capital. Sin embargo, ese nivel fue rápidamente abatido debido a que la política de contención salarial que se inició en el gobierno de José López Portillo (los “topes salariales”), hizo caer rápidamente esa relación que se revirtió en una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores y por ello la proporción de las remuneraciones a los asalariados con respecto al capital pasó de su histórico nivel de 40.3% en 1976 a 35.2% al término de la administración de López Portillo.

**Cuadro 10. REMUNERACIÓN A LOS ASALARIADOS Y AL CAPITAL COMO PORCENTAJE DEL PIB, 1970-2005**

<i>Año</i>	<i>Salario (%)<sup>1</sup></i>	<i>Capital (%)</i>	<i>Empleo<sup>2</sup></i>	<i>Aumento (%)</i>	<i>Año</i>	<i>Salario (%)<sup>1</sup></i>	<i>Capital (%)</i>	<i>Empleo<sup>2</sup></i>	<i>Aumento (%)</i>
1970	35.70	64.30	12 863	100.00	1988	29.77	70.23	24 070	187.13
1971	35.50	64.50	13 322	103.57	1989	29.75	70.25	24 764	192.52
1972	36.90	63.10	13 702	106.52	1990	29.70	70.30	25 958	201.80
1973	35.90	64.10	14 441	112.27	1991	31.01	68.99	26 724	207.76
1974	36.70	63.30	14 647	113.87	1992	32.92	67.08	27 160	211.15
1975	38.10	61.90	15 296	118.91	1993	34.75	65.25	27 467	213.53
1976	40.30	59.70	15 550	120.89	1994	35.26	64.74	27 166	211.19
1977	38.90	61.10	16 238	126.24	1995	31.02	68.98	27 347	212.60
1978	37.70	62.30	16 844	130.95	1996	28.81	71.19	28 282	219.87
1979	36.80	63.20	17 676	137.42	1997	29.63	70.37	29 342	228.11
1980	35.10	64.90	20 282	157.68	1998	30.58	69.42	38 659	300.54

*continuación*

Año	Salario (%) <sup>1</sup>	Capital (%)	Empleo <sup>2</sup>	Aumento (%)	Año	Salario (%) <sup>1</sup>	Capital (%)	Empleo <sup>2</sup>	Aumento (%)
1981	37.46	62.54	21 548	167.52	1999	31.19	68.81	nd	0.00
1982	35.21	64.79	21 483	167.01	2000	31.28	68.72	39 502	307.10
1983	29.35	70.65	20 995	163.22	2001	32.54	67.46	nd	0.00
1984	28.65	71.35	21 483	167.01	2002	32.53	67.47	40 302	313.32
1985	28.68	71.32	21 955	170.68	2003	31.68	68.32	40 633	315.89
1986	28.42	71.58	21 640	168.23	2004	30.36	69.64	nd	0.00
1987	28.78	71.22	21 867	170.00	2005	29.98	70.02	nd	0.00

<sup>1</sup> Es el monto porcentual de la remuneración de los asalariados. Se le conoce también como "masa salarial".

<sup>2</sup> Miles de personas remuneradas, promedio anual.

FUENTE: 1970-1980. Jeffrey Bortz, "La determinación del salario en México", en *Coyocacán*, año iv, núm. 13, julio-septiembre, 1981, p. 4. 1981-1999: Hugo Ortiz Dietz, *México: Banco de Datos 2000, México*, El Inversionista Mexicano, 2000, cuadro H-6. 1998-2005: *Anuario Económico y Financiero*, México, Satelinet, 2006, pp.213, 217.

En 1983 se inició el gobierno de Miguel de la Madrid, quien aplicó abiertamente la política neoliberal que profundizaría la tendencia descendente del poder adquisitivo y la caída de la distribución funcional del ingreso de los trabajadores por lo que, sólo en el primer año la distribución funcional del ingreso llegó a 29.3% del PIB como remuneración a los asalariados, en tanto que para el capital ya representa 70.7% de la riqueza nacional (véase el cuadro 10).

La continuidad en el largo plazo de la política restrictiva de los salarios provocó que para 2005 la proporción del ingreso de los trabajadores con respecto al capital fuera de sólo 30% del PIB. Es decir, hubo una pérdida acumulada de alrededor de 10 puntos con respecto al primer año, sin olvidar que la masa laboral pasó de 12.9 millones trabajadores de principios de los setenta a más de 45 millones en 2009, es decir, hay casi cuatro veces más trabajadores que aportan utilidades al capital pero la proporción de la riqueza ahora es más concentrada.

El deterioro de las remuneraciones totales produjo en las familias la necesidad de establecer estrategias de sobrevivencia para enfrentar el deterioro del mercado laboral; así, se amplió el número de integrantes en la actividad económica (incorporación de la mujer y los hijos), se doblan turnos, se prolongó la jornada, se acudió al empleo informal o al autoempleo y se intensificaron las migraciones en búsqueda de empleo o del mejoramiento de las condiciones salariales. De esta manera, un número creciente de mujeres, que antes desempeñaban la función de reproducción de la familia, ahora tienen que combinar sus quehaceres domésticos con un empleo asalariado o por cuenta propia, así sea de tiempo parcial. Se observa un deterioro del mercado de trabajo en su conjunto: un aumento histórico del desempleo, una caída del empleo formal, el incremento de la informalidad, y lo que es más preocupante, la pérdida de fuerza de trabajo calificada por la migración.

## CONCLUSIONES

Ante la instauración del neoliberalismo en los años setenta del siglo xx, la población mexicana emprendió importantes luchas para mantener y ampliar sus derechos sociales y el poder adquisitivo mediante la modificación tanto de la periodicidad de las revisiones salariales como de sus derechos contractuales.

Los cambios económicos sugeridos por el capital financiero internacional influyeron directamente en el deterioro de las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población con el establecimiento de las multifunciones y de la calificación permanente, por medio de la caída permanente del salario real, de los mayores grados de intensidad en la producción, del aumento de la productividad, la profundización del desempleo y subempleo; en la cancelación de conquistas obreras de la mayor parte de los contratos colectivos (asistencia, puntualidad, antigüedad, capacitación y productividad), así como de la desaparición, en muchos sindicatos, de la bilateralidad entre trabajadores y patrones para la discusión de cuestiones fundamentales sobre la producción y organización del trabajo, además de los efectos en ambos ámbitos por la redefinición estatal de los gastos sociales y su restricción lógica que causaron el empobrecimiento severo de amplias capas de los trabajadores.

La aplicación del neoliberalismo vino a establecer un grado mayor de expoliación del trabajo que se reflejó en el empobrecimiento de los trabajadores ante el empeoramiento de la distribución funcional de la riqueza a favor del capital. La inflación se utilizó como un mecanismo eficaz para lograr la disminución del poder adquisitivo de los trabajadores sin mayores roces o fricciones. Se convirtió en un elemento impecable para reducir el poder de compra de los salarios porque la respuesta de los asalariados a la inflación no es inmediata, es difícil

identificarla y se presenta de manera generalizada y nebulosa. Por otro lado, si el conjunto de los trabajadores lograba un incremento salarial para restituir la pérdida del poder adquisitivo como producto de la inflación, ello provocaba de inmediato el disparo de los precios de la mayoría de los productos de consumo obrero, tomando como pretexto el incremento salarial otorgado. Los propios trabajadores veían como un peligro para su nivel de vida el pedir un aumento de salarios, aunque la realidad cotidiana siempre mostró que los incrementos de los precios se movían con independencia del aumento de los salarios, por lo que el resultado fue una caída en el consumo de las familias y el deterioro de sus condiciones de vida.

El largo periodo del neoliberalismo provocó una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores de más de 70% de su valor, por lo que en nuestros días quien obtenga uno o dos salarios mínimos de la época gana apenas para adquirir lo indispensable para la supervivencia, a pesar de que ahora se realiza un esfuerzo mucho mayor para obtener ese ingreso. Es decir, para poder tener condiciones similares a las de 1976 un obrero con salario mínimo tendría que laborar tres jornadas de trabajo para adquirir los bienes y servicios de esa época.

El salario actual es anticonstitucional porque no es suficiente para proporcionar los mínimos necesarios para la reproducción del trabajador y su familia, podemos asegurar que ahora hay una doble o triple explotación, no tan sólo del obrero o asalariado, jefe de familia, sino de uno o más miembros del núcleo familiar que necesitan incorporarse a la actividad económica para poder sostener una familia.

El mercado de trabajo en México se ha deteriorado debido a la falta de un crecimiento económico sostenido que incorpore a los millones de mexicanos excluidos del trabajo y del consumo básico para disminuir el desempleo, además de que el Estado se ha alejado de la fun-

ción social que promovía en el mercado interno con el fortalecimiento del empleo, la recuperación salarial y la masa salarial que, a su vez, permitió la generación de una demanda agregada que incentivó el crecimiento económico y la regulación de las prestaciones sociales, como el seguro de desempleo, que muchos países lograron establecer desde hace mucho tiempo.

El aumento de la desocupación, la raquítica expansión del empleo formal, así como el fortalecimiento del empleo informal y la migración son muestras adicionales de la precariedad del mercado de trabajo en México. Para moderar esta situación del desarrollo capitalista se requiere una política económica que tenga por objetivo la generación de empleos bien remunerados, con inversiones públicas productivas que dinamicen el mercado interno mediante la inversión en grandes obras de infraestructura y habitacionales, o alentando la elaboración de bienes que permitan recobrar importantes franjas productivas que la globalización ha cancelado.

Se requiere crear empresas para dinamizar el mercado de trabajo y contar con las condiciones que permitan ampliar el consumo y la producción de bienes y servicios de muchas otras actividades para generar más de un millón de empleos al año y amortiguar el desempleo abierto, el cual que ya alcanzó los tres millones de personas, además de los cerca de 500 000 migrantes que siguen saliendo anualmente del país. Una política laboral distinta ampliaría la oferta laboral no sólo a la abrumadora mayoría de jóvenes que se encuentran desempleados sino también al grueso de la población de mayor edad que tampoco han encontrado alternativas de ocupación.

Se debe revertir la política que ha deteriorado el salario, establecer medidas para incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores y activar la economía en su conjunto. No se puede seguir apostando a la competitividad a base de disminuir el valor de la fuerza de trabajo,

pues ello deteriora aún más las condiciones laborales y el nivel de vida de la población mexicana.

Las organizaciones de los trabajadores deben pugnar por que se establezca un salario que les permita recuperar sus niveles de vida y exigir la recuperación del gasto estatal en las prestaciones sociales mediante el aumento del presupuesto destinado a educación, salud, transporte, vivienda, etc., además de que se brinde protección a los miles de trabajadores que son despedidos debido a los procesos de modernización productiva. Todas estas medidas son eminentemente defensivas y lo único que se busca con ellas es evitar que el asalariado siga perdiendo su nivel de vida frente al capital y logre una distribución más equitativa de la riqueza social.

#### BIBLIOGRAFIA

- ÁLVAREZ Bejar, Alejandro (1994), "Las privatizaciones en México, 1988-1994: economía política de la fabricación de millonarios", ponencia en el Seminario Le Mexique en 1994: Bilan du Sexennat du president Carlos Salinas (1988-1994), Université Lavar, Québec, Canadá, del 2 al 4 de noviembre, 46 pp.
- ALVATER, Elmar y Birgit Mahnkopf (2002), *Las limitaciones de la globalización. Economía, ecología y política de la globalización*, México, Siglo XXI Editores, 433 pp.
- ARANGO, Joaquín (2003), "Inmigración y diversidad humana. Una nueva era en las migraciones internacionales", en *Revista de Occidente*, núm. 268, Madrid, pp. 5-21.
- ASPE Armella, Pedro (1993), *El camino mexicano de la transformación económica*, México, FCE, 215 pp.
- ÁVILA, José Luis, Carlos Fuentes y Rodolfo Tuirán (2000), "Mujeres mexicanas en la migración a Estados Unidos", en Rodolfo Tuirán (coord.), *Migración México-Estados Unidos. Presente y futuro*, México, Consejo Nacional de Población, pp. 151-172.

- BHAGWATI, Jagdish (1991), *El proteccionismo*, Madrid, Alianza, 150 p.
- BALASSA, Bela (1988), *Los países de industrialización reciente en la economía mundial*, México, Fondo de Cultura Económica (véanse pp. 17-44), 565 pp.
- BANCO de México, *Informe anual*, varios años, en [www.banxico.org.mx/gpublicaciones/Informe](http://www.banxico.org.mx/gpublicaciones/Informe)
- BANCO Mundial (1997), *Informe sobre el desarrollo mundial. El Estado en un mundo en transformación*, Estados Unidos de América, Oxford University Press para el Banco Mundial, 292 pp.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso (coord.) (2004), *La reforma laboral que necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?*, México, UNAM/Fundación Friedich Ebert y diversas organizaciones, 300 pp.
- BRUNHOFF, Suzanne (1977), “Crisis capitalista y política económica”, en *El marxismo y la crisis del Estado*, México, Puebla, Instituto de Ciencias/UAP, pp. 147-168.
- CARNOY, Martín (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, España, Alianza Editorial, 280 pp.
- CASILDA, Ramón (2005), *América Latina: del Consenso de Washington a la Agenda del Desarrollo de Barcelona*, Universidad Antonio de Nebrija/Real Instituto Elcano de Estudios Internacionales y Estratégicos, 32 pp. (documento de trabajo (DT) 10/2005).
- CASTILLO, Manuel Ángel (2000), “Migración y derechos humanos”, en Rodolfo Tuirán (coord.), *Migración México-Estados Unidos: continuidad y cambio*, México, Consejo Nacional de Población, pp. 188-197.
- CASTLES, Stephen y Mark J. Miller (2004), *La era de la migración. Movimientos internacionales en el mundo moderno*, Universidad Autónoma de Zacatecas, Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de Migración, Fundación Colosio y Editorial Porrúa, 388 pp.
- CHANG, Ha-Joon, (1996), *El papel del Estado en el cambio económico*, México, ed. Ariel, FE-UNAM, 212 pp.
- CHAVARÍN Rodríguez, Rubén A., Víctor M. Castillo Girón y Gerardo Ríos Almodóvar (1999), *Mercados regionales de trabajo y empresa*, México, Universidad de Guadalajara, UCLA, Juan Pablos Editor, 198 pp.

- CHOMSKY, Noam y Heinz Dieterich (1995), *La sociedad global*, México, Ed. Joaquín Mortiz, S.A. de C.V. (séptima reimpresión), 197 pp.
- Consejo Nacional de Población (1997), *La situación demográfica de México*, 1997, México, Conapo, 114 pp.
- (1999), *La situación demográfica de México*, 1999, México, Conapo, 231 pp.
- (2000), *La situación demográfica de México*, 1999, México, Conapo, 282 pp.
- (2004), *La nueva era de las migraciones. Características de la migración internacional en México*, México, Conapo, 110 pp.
- CONSUEGRA Higgins, José (1997), *Teoría de la inflación, el interés y los salarios*, Bogotá, Plaza & Janés, 459 pp.
- CONTRERAS, Óscar F., Luis Roberto Schnierle y Vicente Solís Granados (2006), “Reestructuración y trabajo en la industria automotriz”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord.), *La situación del trabajo en México, 2006*, México, UAM-I, Solidarity Center, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés, pp. 255-275.
- CORTÉS, Fernando (2006), “La incidencia de la pobreza y la concentración del ingreso en México”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2006*, México, UAM-I, Solidarity Center, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés, pp. 91-123.
- DE LA GARZA, Enrique (1993), *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UNAM-UAM, 218 pp.
- y Alfonso Bouzas (1998), “Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México”, en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 60, núm. 3, Instituto de Investigaciones Sociales, julio-septiembre, pp. 87-122.
- DUSSEL, Enrique (1995), “El reto del empleo en México. Cambio estructural en el empleo durante 1982-1992”, en *Investigación Económica*, vol. LV, núm. 212, México, FE-UNAM, abril-junio, pp. 135-175.
- (1997), “En el nombre de la libertad. El sistema teórico del neoliberalismo”, en *Economía Informa*, núm. 255, México, marzo, pp. 20-25.

- Equipo de Estudios de la Clase Obrera en México (1981), *Movimiento obrero 1970-1980 (cronología)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, 4 vols.
- FRIEDMAN, Milton y Rose Friedman (1980), *Libertad de elegir*, Barcelona, Ediciones Grijalbo, 436 pp.
- FOX, Vicente (2001), *Primer Informe de Gobierno, Presidencia de la República*, 1° de septiembre de 2001, anexos, p. 100. Dirección General de Registro de Asociaciones, página web <http://www.stps.gob.mx>, 04/08/2003. STPS DGRA, 25 agosto.
- GARAVITO Elías, Rosa Albina (2003), “El impacto sobre las condiciones de trabajo del *Proyecto Abascal*”, en Arturo Alcalde Justiniani *et al.*, *Reforma laboral*, México, UNAM-IIEC, 2003, pp. 185-204.
- GARCÍA, Héctor *et al.* (2006), “Situación actual y perspectivas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México”, en De la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2006*, México, UAM-I, Solidarity Center, Instituto de Estudios del Trabajo, Plaza y Valdés, pp. 205-232.
- GÓMEZ, Ricardo J. (1997), “Antineoliberalismo=idiotez: una respuesta crítica”, en *Economía Informa*, núm. 255, México, Facultad de Economía, UNAM, marzo, pp. 4-10.
- GONZÁLEZ Chávez, Gerardo (1991), *La política de salarios, precios y utilidades en México (1970-1988)*, México, UNAM/FCPYS, 336 pp.
- (1996), “La crisis actual y el Estado neoliberal”, en *México: pasado, presente y futuro*, tomo I, IIEC-UNAM y Siglo XXI Editores, pp. 105-123.
- (2004), “La globalización y el mercado de trabajo en México”, en *Problemas del Desarrollo*, vol. 35, núm. 138, México, IIEC-UNAM, julio-septiembre, pp. 97-124.
- GUILLÉN, Arturo (1997), *La contrarrevolución neoliberal en México*, México, Ediciones Era, 257 pp.
- (2007), *Mito y realidad de la globalización neoliberal*, México, Universidad Autónoma Metropolitana y Miguel Ángel Porrúa, 334 pp.
- GUTIÉRREZ Arriola, Angelina (1995), “Reflexiones sobre la reestructuración del capital y del trabajo en México”, en

- Problemas del Desarrollo*, núm. 101, México, IIEC-UNAM, abril/junio, pp. 173-204.
- HUERTA G., Arturo (1995), "La crisis del neoliberalismo mexicano", en *Problemas del Desarrollo*, núm. 101, México, IIEC-UNAM, abril/junio, pp. 7-28.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), *Encuesta Nacional de Empleo Urbano e Indicadores de Empleo y Desempleo*, en [http://www.stps.gob.mx/01\\_oficina/05-cgpeet/302\\_0075http](http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05-cgpeet/302_0075http).
- (2003), *El subsector informal en México*, comunicado de prensa, Aguascalientes, 5 de septiembre de 2003, núm. 100/2003, Comunicación Social, INEGI.
- (2004a), *La ocupación en el sector no estructurado en México 1995-2003*, Aguascalientes, INEGI, 173 pp.
- JUÁREZ Sánchez, Laura (2004), *Reestructuración económica y trabajadores del campo y de la ciudad*, en <http://www.uom.edu.mx/ReestructuraciónEconomica.htm>
- KEYNES, J. M. (1936), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, México, Fondo de Cultura Económica, 356 pp.
- LEVINE, Elaine (2004), "La otra cara de la migración: inserción laboral y estatus social de los migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos", en Elaine Levine (editora), *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, Cuadernos de América del Norte, núm. 2, México, CISAN-UNAM, pp. 87-104.
- LENIN, Vladimir I. (1916), *Acerca del Estado*, México, Grijalbo, Colección 70, núm. 94, 160 pp.
- MANZO Ramos, Eduardo (2000), "Del incierto trabajo a la precariedad asegurada. Tendencias y retos de la ocupación en México", en *El Cotidiano*, núm. 99, año 16, enero-febrero, México, UAM, pp. 42-54.
- MARX, Carlos (1867), *El Capital*, México, Fondo de Cultura Económica (séptima reimpresión, 1975), 3 tomos.
- (1867), "La ley general de la acumulación capitalista", en *El capital*, México, Siglo XXI Editores, t. 1, vol. 3, capítulo XXIII (edición de 2000), pp.759-890.
- y Federico Engels (1849), "Trabajo asalariado y capital", en *Obras escogidas*, en 11 tomos, t. 1, Moscú, Ed. Progreso (edición de 1965), pp. 59-90.

- (1865), “Salario, precio y ganancia”, en *Obras escogidas en II tomos*, t. 1, Moscú, Ed. Progreso (edición de 1965), pp. 378-428.
- MASSEY, Douglas S. (2003), “Una política de inmigración disfuncional”, en *Letras Libres*, año 5, núm. 53, mayo, México, pp. 16-20.
- Los mercados de trabajo en América del Norte, Estados Unidos de América* (1997), México, Coedición de Bernan Prtess y la Comisión para la Cooperación Laboral, 44 pp.
- NAVILLE, Pierre (1997), “Población activa y teoría de la ocupación”, en Georges Friedmann y Naville Pierre, *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, quinta reimpresión, vol. I, pp. 143-175.
- Organización Internacional del Trabajo (2002), “El trabajo decente y la economía informal”, en *Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión*, Ginebra, 147 pp.
- (2003), *Informe General, Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT.
- (2007), *Panorama laboral 2007. América Latina y el Caribe*, OIT, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 102 pp.
- PALLEY, Thomas I. (2005), “Del keynesianismo al neoliberalismo: paradigmas cambiantes en economía”, en *Economíaunam*, núm. 4, México, Facultad de Economía, UNAM, enero-abril, pp. 138-148.
- POULANTZAS, Nicos *et al.* (1977), *El marxismo y la crisis del Estado*, Puebla, Instituto de Ciencias-UAP, 168 p.
- PRIES, Ludger (2000), “Teoría sociológica del mercado de trabajo”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México, pp. 511-537.
- RAMOS, Jorge (2006), *Morir en el intento. La peor tragedia de inmigrantes en la historia entre México y Estados Unidos*, México, Grijalbo, 189 pp.
- RENDÓN Gan, Teresa (2000), “La evolución del empleo”, en Arturo Alcalde *et al.*, *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 25-91.
- (2004), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, CRIM-PUEG, 283 pp.

- y Graciela Bensusán (2000b), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*, México, Miguel Ángel Porrúa, 221 p.
- RIVERA RÍOS, Miguel Ángel (2000), *México en la economía global. Tecnología, espacio e instituciones*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 212 pp.
- y Pedro Gómez Sánchez (1980), “México: acumulación de capital y crisis en la década del setenta”, en *Teoría y Política*, núm. 2, México, Juan Pablos Editores, pp. 73-119.
- RUIZ Durán, Clemente (2009), *México: las dimensiones de la flexibilidad laboral*, Naciones Unidas, Santiago de Chile, CEPAL, Serie Macroeconomía del desarrollo, abril, núm. 83, 63 p.
- SALAS P., Carlos y Eduardo Zepeda (2003), “Empleo y salarios en el México contemporáneo”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México, 2003*, México, Instituto de Estudios del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés, pp. 55-75.
- SAMANIEGO Breach, Norma (1998), “Programa de empleo e ingreso en México”, en Andraus Troyano, Annes *et al.*, *Programa de empleo e ingreso en América Latina y el Caribe*, Perú, Banco Interamericano de Desarrollo, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 263-294.
- SAXE-FERNÁNDEZ, John (2002), *La compra-venta de México. Una interpretación histórica y estratégica de las relaciones México-Estados Unidos*, México, Plaza & Janés Editores, 598 p.
- SENNETT, Richard (2001), *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, México, Anagrama, quinta edición, 188 p.
- SERRANO, Claudia (2005), “La política social en la globalización. Programas de protección en América Latina”, en Serie *Mujer y Desarrollo*, núm. 70, Santiago de Chile, Naciones Unidas, CEPAL, agosto, 73 pp.
- STIGLITZ, Joseph E. (2002), *El malestar en la globalización*, España, Taurus, 314 pp.
- (2004), *Los felices 90. La semilla de la destrucción*, España, Taurus, 415 pp.

- TUIRÁN, Rodolfo (coord.) (2000), *Migración México-Estados Unidos. Presente y futuro*, México, Consejo Nacional de Población, 179 pp.
- VERDUZCO, Gustavo (2000), “La migración mexicana a Estados Unidos: estructuración de una selectividad histórica”, en Rodolfo Tuirán (coord.), *Migración México-Estados Unidos: continuidad y cambio*, México, Consejo Nacional de Población, pp. 11-32.
- VEREA, Mónica (2003), *Migración temporal en América del Norte: propuestas y respuestas*, México, CISAN-UNAM, 262 pp.
- VIZGUNOVA, I. (1980), *La situación de la clase obrera en México*, México, Ediciones de Cultura Popular, 202 pp.
- ZEDILLO Ponce de León, Ernesto, *Informe de Gobierno: 1995, 1996, 1997, 1998, 1999*.
- ZERMEÑO, Felipe (2002), “México: Progreso técnico y retroceso social. ¿Hay una alternativa?”, en *Memoria*, núm. 159, México, Siglo XXI Editores, mayo, pp. 18-23.

## 5. TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL PAÍS

*Luis Oliver Reyes Ramos  
y José Alfonso Bouzas Ortiz*

### INTRODUCCIÓN

Hablar de transparencia y acceso a la información, es un tema de actualidad en el que los principales obligados a informar y rendir cuentas son los gobiernos en todos sus niveles jurisdiccionales. A partir de que el Congreso aprobó unánimemente la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (2002)<sup>1</sup> y de la creación del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), las autoridades gubernamentales se han dado a la tarea de cumplir con las obligaciones impuestas en dicho ordenamiento, poniendo en práctica diversos mecanismos de acceso, publicación y difusión de la información y procurando, en algunos

<sup>1</sup> Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2002.

casos, que la solicitudes de información dirigidas éstas, sean trámites sencillos y cumplan con la función de brindar resultados de forma inmediata, en la medida de lo posible.

Este paso a la transparencia ha traído resultados satisfactorios, se ha tenido conocimiento de información que en épocas pasadas fue imposible conocer y más aún, ha propiciado el que las autoridades además de que proporcionen la información a iniciativa propia, cuestión que les permite informar lo que ellas determinan, existe también la posibilidad de que lo hagan motivadas por una solicitud de cualquier persona o grupo, segundo procedimiento que resulta más útil para el análisis puntual de temas como el que nos ocupa.

Desde 1977 en México se reconoció el derecho a la información en la Constitución, sin embargo tuvieron que pasar 30 años más para que el tema ocupara un lugar real y de primera importancia en la vida pública y política del país. Si bien es cierto que en los últimos años ha avanzado significativamente en este rubro, también lo es que no todos los sectores y dependencias obligados a cumplir con dicha función la satisfagan cabalmente. Tampoco es viable aceptar que todos los órdenes gubernamentales trabajen de manera suficiente en este tema y consideramos que esto se debe, principalmente, a que es un requerimiento nuevo, sobre el que tenemos una historia en la que la desinformación fue regla del hacer político y conducta implícita y explícita de los funcionarios y que, en el escenario actual, implica en primer lugar, la organización de la información que se va a publicar, en segundo, la realización de un análisis a efecto de seleccionar la información adecuada procurando cumplir con la obligación de informar y rendir cuentas, y tratar de que lo que se informa no sea confuso o no presentar la información de tal forma que se dificulte su lectura e interpretación por parte del público en general.

El derecho a la información es fundamental en el desarrollo democrático del país por varias razones y por los efectos que tienen de corto y largo plazos, destacando la adecuada aplicación de principios contenidos en la doctrina y legislación, mismos que propician avances importantes que se ven reflejados en la sociedad y en los gobiernos que la dirigen.

El artículo 6 constitucional señala que el derecho a la información debe regirse bajo los bases y principios de: máxima publicidad (con algunas reservas por razones de interés público); disponibilidad de la información de los sujetos obligados. Asimismo, deberá respetarse la vida privada y datos personales; gratuidad; seguridad jurídica, pues deben establecerse mecanismos de acceso y procedimientos de revisión expeditos, mismos que serán sustanciados ante órganos u organismos especializados e imparciales y, con autonomía operativa, de gestión y decisión.<sup>2</sup>

La Constitución sienta las bases en que deben realizarse y cumplirse la función del Estado en torno a la transparencia y acceso a la información, pues también prevé las formas en que ésta debe publicarse y obliga a los sujetos responsables del resguardo de la información a cumplir con medidas de actualización constante de sus archivos, lo que lleva paralelamente a mantener organizada la información archivada.

Por último advierte sanciones para aquellos sujetos que omitan esta disposición, de conformidad con las leyes y procedimientos señalados en las legislaciones de carácter federal y local.

En ese sentido la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública establece los objetivos del mandato constitucional y remite fuentes de interpretación de las disposiciones en esta materia como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Conven-

<sup>2</sup> Artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ción Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Jorge Carpizo define al derecho a la información como la garantía fundamental que toda persona posee a atraerse información, a informar y a ser informada.<sup>3</sup>

En ese sentido Ernesto Villanueva<sup>4</sup> desglosa estos elementos de la anterior definición y refiere que: El derecho a la información incluye facultades de: acceso a los archivos, registro y documentos públicos, y; de decisión de que medio se lee, escucha o contempla.

El derecho a informar incluye: libertades de expresión y de imprenta y; el de constitución de sociedades y empresas informativas.

El derecho a ser informado incluye facultades de: recibir información objetiva y oportuna, la cual debe ser completa y con carácter universal.

#### IMPORTANCIA DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN

La primera razón por la que es importante el derecho a la información es que el ejercicio del poder de forma honesta requiere supervisión ciudadana y ésta no puede ser realizada a partir del desconocimiento de lo que desde la esfera de la administración se hace. A la fecha se mantiene en la sociedad la idea de que la elección de nuestros gobernantes representan la “firma de un cheque en blanco”, que las autoridades electas se comportan como si los electores les hubieran dado su consentimiento para disponer de los recursos públicos a su voluntad, para tomar determinaciones de significativa trascendencia, sin importar la opinión de los representados. En no pocas

<sup>3</sup> Ernesto Villanueva, *Diccionario de derecho a la información*, México, Ed. Porrúa, 2009, pp. 331-332.

<sup>4</sup> *Ibidem* p. 336.

ocasiones hemos tenido conocimiento de malos manejos, desvíos o hasta de robo de dinero que originalmente estaba previsto en el presupuesto para ser invertido, por ejemplo, en la realización de obra pública. Estos hechos en gran medida son consecuencia de la irresponsabilidad y el despilfarro con el que se comportan las autoridades en la administración de las finanzas públicas, pero también son producto de la ausencia de órganos supervisores del comportamiento de las administraciones y, en el caso de que existan dichos órganos, a la ineficacia de sus integrantes que se ven rebasados en el desempeño de sus funciones.

El derecho a la información busca combatir y contrarrestar la frecuencia con que se repiten estas conductas y ¿por qué no pensarlo?, erradicarlas de plano ya que es factible que culminen en un perjuicio para los gobernados que ven menoscabados los recursos destinados al beneficio común. Con la misma finalidad, se trata de prevenir, mediante la constante supervisión de la rendición de cuentas y la oportuna detección de anomalías en la inversión y distribución del gasto público. Sin embargo, no debemos olvidar que gran parte de la responsabilidad recae sobre los gobernados. La sociedad debe desempeñar el papel de observador, “vigilante” del comportamiento y curso de sus gobernantes. Para lograr que se cumpla con esa función, por iniciativa e interés propio y auxiliando a las instituciones fiscalizadora dedicadas al seguimiento de la transparencia y rendición de cuentas, debe articularse un proceso de concientización para abordar con mayor eficacia la responsabilidad social y obtener mejores resultados en el menor plazo.

En ese orden de ideas debemos señalar también que para que la ciudadanía ejerza su derecho a participar en una democracia requiere de información veraz y objetiva respecto del funcionamiento de su gobierno. Tal parece que hemos sido repetitivos en este párrafo, sin embargo, es de tomar en cuenta que en el anterior desta-

camos en la obligación de las autoridades de rendir con oportunidad las cuentas. Ahora pretendemos centrar la atención en la transición de la sociedad a un estado de conciencia democrática que le permita entender la importancia del derecho a saber y estar informado. De tal suerte que tanto la rendición de cuentas y este derecho se complementan, se retroalimentan y contribuyen a generar el cambio y el desarrollo democrático y consciente, formando parte de un esquema cíclico y progresivo. En la transparencia y la información también se busca que estos avances comunicativos, tengan efectos en los medios de comunicación, recordando que hasta hace unos años, eran los únicos encargados de informar a la sociedad sobre el comportamiento de los gobiernos y para realizar su función debían investigar y prácticamente construir sus propias fuentes de información, al hacer de intermediarios entre autoridades y sociedad. El hecho de que los ciudadanos ejerzan este derecho trae aparejado la profesionalización del periodismo que ahora está obligado a cumplir con su función investigadora e informativa de forma más cuidadosa y veraz, evita la monopolización de la información y deja ver que en el peor de los casos la información se mal emplee para crear confusión entre los ciudadanos de forma intencional, además de obtener algún beneficio.

Consideramos que, cumpliendo con estas prácticas por cada uno de los actores sociales, en la medida de su propia responsabilidad, se elevan la calidad de la información publicada y, por ende, el desempeño de los informantes, principalmente de las autoridades; se permite un avance reformador de las instituciones y sus integrantes, los gobernantes se encuentran en permanente observación por parte de la sociedad civil y organismos estatales y no gubernamentales lo que propicia la oportuna detección de problemas claves y su atención en beneficio de la sociedad y, por último, en los hechos, se continúa combatiendo conductas que aún ejercen resistencia en contra

de la transparencia. Aunque se reconoce que la influencia de estos actores es limitada se avanza en este terreno conforme dicho derecho se ejerza con frecuencia y afinan los cambios que necesita una sociedad democrática con autoridades transparentes.

Buena parte de los beneficios del derecho a saber tiene relación con la necesidad de resolver problemas individuales de los ciudadanos pero también en torno al bien público. En el plano individual, la creación de sistemas interactivos de acceso a la información, permite que el ciudadano satisfaga su demanda de información e incluso pueda cumplir con obligaciones o informarse oportunamente sobre cuestiones de carácter personal. En el plano del bien público, el acceder a la información por ejemplo, con fines de investigación, nos permite estudiar, analizar, evaluar el quehacer público y sus resultados y proponer mejoras sobre un tema de interés común. La observación de las autoridades cuando no se esté dando una adecuada atención al respecto es clave para mejorar la administración pública.

Es el caso abordar el tema de Transparencia y Acceso a la Información en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del país, en materia de contratación colectiva y registro de asociaciones sindicales, sin embargo, antes de entrar a fondo en el tema, es importante establecer las dos estrategias en las que el derecho a la información se promueve en términos institucionales, ya que nuestra investigación se da en los dos planos.

La primera de ellas obliga a las autoridades a divulgar cierto tipo de información, la cual incluye un conjunto de estándares mínimos a cumplir. Ésta puede consistir, por ejemplo, en informar sobre presupuestos gubernamentales, salarios y percepciones de funcionarios, funciones, actividades y atribuciones de las dependencias entre otros.

La segunda estrategia corre a cargo de la iniciativa ciudadana, la cual solicita información específica. Se en-

cuentran establecidos también en la ley comentada procesos formales de solicitud de información específica y la respuesta que se puede esperar, unos resultan ser breves y sencillos, otros tediosos y poco eficaces. En lo que es materia de esta investigación es de hacer notar que se crearon a nivel federal instituciones encargadas del monitoreo y coordinación con todos los funcionarios obligados, además de estar comprometidas en promover y facilitar al público la información que se tiene que otorgar. Estos procedimientos prevén la interposición de recursos, ya sea revisión o apelación, señalados en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información, en caso de que la solicitud sea negada. Así el ciudadano tiene herramientas administrativas para hacer valer la defensa de su derecho a saber y estar informado. Es destacable este ejemplo, pese a que no es un juicio propiamente, sí está dotado de elementos que ofrecen o pretenden brindar certeza jurídica al promover una solicitud, al permitir interponer medios de defensa para obligar a la autoridad a revisar y, en caso de proceder, para modificar su decisión.<sup>5</sup>

TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN  
EN MATERIA DE DERECHO DE ASOCIACIÓN EN SINDICATOS  
Y CONTRATACIÓN COLECTIVA

Durante mucho tiempo el tema de la vida interna de los sindicatos permaneció cerrado a la difusión pública y esto tuvo diversas explicaciones que trataremos de enumerar y sobre todo explicar.

Una primera precisión es que la transparencia en la información sobre los sindicatos no debe implicar la

<sup>5</sup> Jonathan Fox *et al.*, *Derecho a saber, balance y perspectivas cívicas*, México, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, A.C., 2007, pp. 29-33.

transgresión de la autonomía sindical, es decir, tenemos que ser muy cuidadosos para no sostener una idea errónea de lo que entendemos por transparencia sindical.

Una de las razones por las que se vuelve este tema delicado nos remite a la historia del sindicalismo en México. A partir de la constitución como federaciones sindicales de la CROC y la CTM, los sindicatos formaron dos bloques obreros a los cuales se les irían adhiriendo más organizaciones en busca de solidificar y evidenciar una presencia importante en la vida del país. Sin embargo, no debemos olvidar que, como toda gran organización, se requiere un gran liderazgo capaz de mantener a los gremios unidos bajo intereses comunes. No fue por tanto una tarea fácil para quienes llevaron el liderazgo de ente con presencia social tan grandes como la CROC y la CTM, entre otras, mantener vigente ese interés, sobre todo porque se trataba de mantener intereses de clase desfavorecidos históricamente. Con la llegada de Fidel Velázquez a la dirección de la CTM, el sindicalismo comienza a disminuir su capacidad de lucha y acción al modificar su rumbo hacia un sindicalismo apegado a las políticas de Estado y configurar una función política-electoral en favor del gobierno, en vez de mantener la búsqueda de conquistas de derechos laborales, dando origen a los antecedentes de lo que hoy conocemos como corporativismo sindical. Ciertamente mucho de este fenómeno se debe a factores económicos externos e internos.

A principios de la década de los ochenta el libre actuar del sindicalismo afiliado a la CTM está prácticamente copado. A decir de Enrique de la Garza, en 1982 se convergen circunstancias como la caída de los precios del petróleo, la elevación de las tasas internacionales de interés, el agotamiento del sector agrícola e industrial, la crisis fiscal del Estado mexicano, derivado del subsidio al sector industrial en décadas pasadas, además de adoptar políticas dirigidas a la apertura comercial por medio de las trasnacionales que buscaban favorecer al

mercado externo, relevando en un segundo plano al mercado interno, que en suma sumergen al Estado mexicano en una profunda crisis.<sup>6</sup>

En respuesta a este difícil panorama el Estado opta por cambiar de modelo económico, lo que implica privatizaciones, apertura al mercado externo, fin de la política industrial de fomento, todo esto provoca en el ámbito sindical y en las relaciones laborales una subordinación total del sindicalismo a las necesidades económicas y políticas del Estado y los empresarios. De tal suerte que permea un actitud de sumisión al gobierno que marca el fin de la poca independencia sindical de las centrales obreras más grandes del país. Esto propicia que los sindicatos cierren filas en torno a las políticas de estado convirtiéndose, al igual que los partidos políticos, en un apéndice bajo el control y dominio del gobierno. En muchos casos el dirigente sindical lo es también de un partido político, asumiéndose como representantes de partido y de gremio al servicio del Estado. Al verse beneficiados económica y políticamente, no oponen resistencia significativa a la intervención y el control del Estado que impide que los gremios ocupen un lugar activo en la vida democrática del país.

Esta evolución ha ido en detrimento de la democracia, apertura y transparencia de los sindicatos, y ha favorecido a la gestación de grupos de interés conformados por familias, políticos e individuos que han hecho de los dirigentes sindicales la forma de vivir y mantener su cuota de poder a base de corrupción, arraigándose de tal forma que son parte de una cultura obrera con raíces añejas (en la LFT de 1931) desgastada y nada representativa de las bases de obreros y trabajadores, hecho que ha deteriorado la imagen de los sindicatos a los ojos de la socie-

<sup>6</sup> Enrique de la Garza, "Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México", tomado de: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/corpsind.pdf>, p. 2.

dad ubicándolos como uno de los sectores más oscuros, deshonestos y corruptos del país.

La transparencia sindical representa un avance en el proceso democratizador del sindicalismo, que permitirá a los trabajadores tomar la batuta en la dirección de sus organizaciones y reactivar el papel activo y participativo que de ellos requiere una sociedad que reclama transparencia.

### ¿PARA QUÉ SIRVE LA TRANSPARENCIA?

En primer lugar la reactivación de los sindicatos en el ámbito democrático implica extraer de raíz los vicios tan comunes en el sector, como los intereses personales y la corrupción en sus directivas que prolongan por largos periodos de tiempo su estancia, sin permitir la participación de los trabajadores agremiados, lo que provoca que los espacios para la búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo se vean reducidos. Este hecho se ve reflejado en la contratación colectiva; como ya se ha establecido en diversos estudios,<sup>7</sup> el contrato colectivo ha dejado de ser garante de condiciones de trabajo que mejoren las establecidas en la Ley a favor de los trabajadores y se ha convertido en mecanismo de control de los trabajadores.

Las tendencias a eliminar las instituciones pilares del derecho colectivo por parte de los gobiernos neoliberales, utilizan como herramienta los contratos colectivos de protección patronal, que no podrían existir sin la compli- cidad y consentimiento de los sindicatos y, por su puesto,

<sup>7</sup> Inés González Nicolás (coord.), *Auge y perspectivas de los contratos colectivos de protección*, México, Fundación Ebert Stiftung, 2005. Véase también José Alfonso Bouzas Ortiz. *Democracia sindical*, México, IIEC-UNAM, 2001; *Reforma laboral*, México, IIEC-UNAM, 2003; y *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, México, Fundación Ebert Stiftung-UNAM, 2009.

de sus líderes. Al escudarse bajo una pésima concepción del principio de autonomía sindical no permiten la intervención de los propios trabajadores, de la sociedad y de los gobiernos, pues ven amenazada su fortuna y permanencia mal habida dentro de las direcciones sindicales. Como principales beneficiarios de esta ecuación están los patrones y empresarios, que apegados a un pensamiento conservador y mezquino buscan disminuir a los trabajador al plano de mercancía susceptibles de explotación y abaratamiento a costa de sus salarios y condiciones de trabajo y son incapaces de establecer relaciones sociales de producción un tanto más racionales.

Bajo este esquema la transparencia en la información interna de los sindicatos representa una forma muy importante de combatir estas prácticas y favorecer la apertura y depuración de los gremios. Sin embargo, se debe tener en cuenta que las posibilidades de cambiar esta realidad demandan una voluntad de cambio en el aparato de gobierno, o dicho de otra forma, no se dará la democracia sindical si antes no se construye la democracia política.

Se cuenta con cuatro antecedentes en los que aparentemente las autoridades han buscado la apertura del sector que es poner a disposición de la ciudadanía información sobre los gremios.

El primero de ellos es en el año 1997, con Javier Moctezuma Barragán como subsecretario del Trabajo, momento en que se instrumenta la publicación vía internet de los nombres de los sindicatos y sus registros pero con la limitación de no vincularlos con las empresas contratantes.

El segundo antecedente lo construye el gobierno del Distrito Federal, bajo la dirección del ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas y consistió en que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal publica en su sitio electrónico los registros sindicales con los contratos colectivos suscritos y registrados en dicho orga-

nismo. Su limitación era la de no ahondar en su contenido, sino sólo publicar información sindicato-contrato colectivo, lo cual representó un avance aún insuficiente respecto del primer intento de hacer pública la información sindical.<sup>8</sup>

El tercer esfuerzo en esa tónica se dio bajo el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se da a la tarea de elaborar una base de datos que integra el total de contratos colectivos de trabajo depositados en la Secretaría de Auxiliar de Contratos Colectivos, mediante la captura de expediente por expediente y, al mismo tiempo, depurando aquellos documentos que habían dejado de ser revisados en periodos mayores a seis años. Este trabajo permitió establecer cifras más exactas acerca del número de contratos vigentes hasta ese momento y sienta precedente para posteriores depuraciones, manteniendo el registro de contratos actualizado y sistematizado, lo cual facilita el manejo de información y el cruce de datos para quien desea consultar información al respecto. Además, recoge datos importantes sobre las condiciones de trabajo pactadas en los documentos en materia de prestaciones, mejoras a la Ley, promedio de los salarios, entre otros indicadores que permiten formular hipótesis sobre el verdadero panorama sindical e interpretar realidades que, hasta ese momento, no se podían establecer.

Cabe señalar que a partir de entonces se comienza a identificar, diremos, masivamente y no en forma aislada, como con anterioridad se realizaba tan sólo por abogados y patronos de sectores en los que tenían presencia a aquellos sindicatos y líderes que favorecen la contratación de protección patronal. Salen también a la luz los grupos de familias y grupos de intereses creados que detentan diversos registros sindicales descubriendo autén-

<sup>8</sup> Arturo Alcalde Justiniani, *Transparencia sindical, avances y limitaciones*, tomado de: <http://www.jornada.unam.mx/2007/06/09/index.php?section=opinion&article=018a2pol>

ticos monopolios manejados como negocios al servicio de los líderes y las cúpulas o comités ejecutivos, en donde brincan de dirección en dirección, y rotándose sin dejar de detentar los registros y sin poner en peligro su modo de operar y, por supuesto, su vasta fuente de ingresos en virtud de las cuotas sindicales, extorsión a los patrones por medio de emplazamiento y negociación a espaldas de los trabajadores y otros mecanismos cada vez más sofisticados en los que median incluso porcentajes de la nómina.

Más adelante este trabajo de sistematización de la información se extendería al registro de asociaciones del mismo organismo, que publicó por medio del sitio electrónico información de los registros vigentes acompañados de información sobre sus comités ejecutivos actuales y miembros que han ocupado las secretarías generales a lo largo de su existencia. Es importante señalar que en ningún momento se violenta la vida interna de los sindicatos pues sólo se publica la información que sirve a la sociedad, sin que pueda ser empleada por otros sindicatos con intenciones oportunistas y que puedan generar conflictos intersindicales, argumentación que se ha dado para inhibir el hecho.

Por último, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje publican versiones digitales de los documentos que obran depositados en sus archivos, lo que permite de esta forma la consulta de todas las páginas de cualquier contrato colectivo así como los registros sindicales otorgados por la STYPS.

Como podemos dar cuenta no son pocos los esfuerzos de las autoridades por generar un ambiente responsable en el acceso a la información de un sector tan complejo que tiene implicaciones sociales, pues al ser entidades de interés público es fundamental que la ciudadanía conozca del comportamiento y conducción de los gremios.

Es válido pensar que si los sindicatos en algún momento fueron organismos al servicio del Estado como sector de apoyo político-electoral, ahora coadyuven a generar una sociedad más democrática, informada y crítica. El Estado mexicano debe entonces garantizar un desarrollo verdaderamente democratizador, plural, incluyente y eficaz ante las demandas de sus gobernados.

Después de estas líneas podemos concluir con varias ideas, la primera de ella tendría que ver con el esfuerzo de gobiernos, funcionarios, ciudadanos organizados e independientes interesados en este tema, investigadores y abogados litigantes y por supuesto trabajadores para sentar precedente en la apertura de la información, pues ante tal estructura tan cerrada y controlada, se han logrado avances muy importantes en ese rubro.

Reconocer que el papel de los sindicatos hoy más que nunca es importante en la transformación del Estado, pues deben ser organizaciones de auténtica representación de la voluntad e intereses de los trabajadores, pues son el verdadero motor económico para el desarrollo del país. En consecuencia los sindicatos deben dejar de ser monopolios benefactores de grupos de intereses personales y cómplices del empobrecimiento social y enriquecimiento de unos cuantos.

Al mismo tiempo su transformación debe implicar un proceso de concientización de los trabajadores sobre la actualidad social, política y económica y buscar las formas de mantener vigentes sus derechos y condiciones de trabajo. La separación del Estado permitirá a los sindicatos desempeñar un papel más activo, crítico y redimirá la idea tan arraigada del papel corrupto de los sindicatos y sus líderes. Creará las condiciones para la reorganización de las bases de acción y liderazgos.

## TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN DEL PAÍS

Expuesta la trascendencia del tema en la actualidad del país, hemos realizado un balance con el objetivo de establecer el panorama vigente sobre la publicidad de la contratación colectiva y los registros sindicales de las juntas de Conciliación y Arbitraje de la República.

Es preciso aclarar que la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública no obliga a los sindicatos a transparentar los documentos de su vida interna, más bien se limita a que cumplan con esta obligación las instancias estatales y los organismos autónomos del Estado. Pero hay que recordar, que las Juntas no gozan de autonomía en la mayoría de los casos, dependen de las secretarías del Trabajo locales y, en otros, a las secretarías de Gobierno. En una primera hipótesis al respecto, pensamos que el tema, por su naturaleza y trascendencia política, es dirigido discrecionalmente y permanece bajo el control cercano de las gubernaturas de los estados.

Conscientes de ello hemos tomado como ejemplo a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pues representan al día de hoy la guía en la búsqueda de la transparencia, sin violentar la autonomía sindical y el respeto a su vida interna, ya que como hemos mencionado, en sus sitios de internet cumplen con la función de informar a todo aquel interesado en este tema. Continuando con esta línea, creemos que la herramienta de internet es ideal para lograr abarcar un amplio espectro en todo el país.

## ¿CÓMO SE ELABORÓ LA BASE DE INFORMACIÓN?

Mediante la captación de información en los portales de internet de cada Junta (bajo la consideración de que no todas la tienen y menos es igual) se elaboró una base de datos y se ha integrado una base de información distribuido en varias rubros, pensando en los elementos principales que den pauta a un análisis del panorama actual sobre estos temas.

A continuación se presenta el listado dividido en tres secciones, de los cuestionamientos a los que sometimos los sitios electrónicos de cada Junta y posteriormente los resultados.

### Juntas locales

- ¿Tiene un sitio web?
- ¿Publica información?
- Tipo de información que publica

### Contratos colectivos

- ¿Publica CCT?
- ¿Cómo presenta los datos?
- ¿Qué información pública de los CCT?
- ¿La información es manejable?
- ¿Qué años se publican?

### Registro de asociaciones

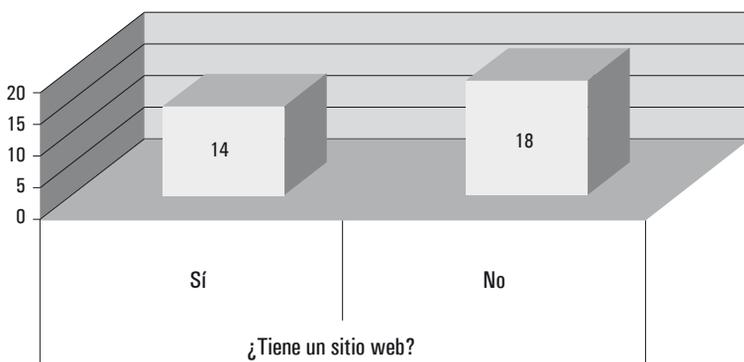
- ¿Publica registro de asociación?
- ¿Qué tipo de información publica?

### Observaciones adicionales

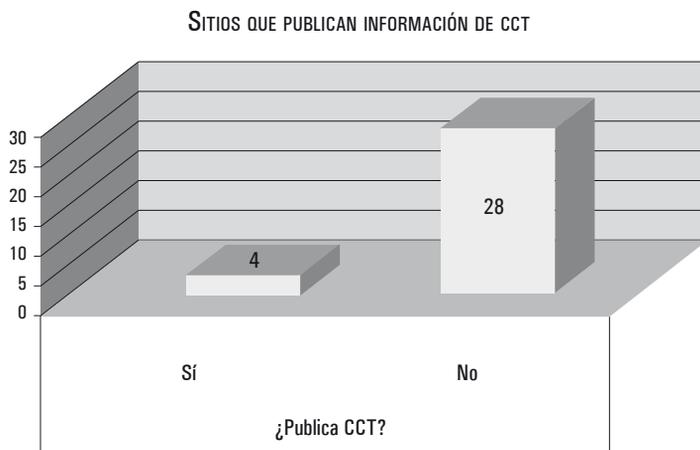
### Resultados<sup>9</sup>

De los 32 estados de la República, incluido el Distrito Federal, sólo 14 juntas cuentan con sitio en internet: DF, Estado de México, Morelos, Nuevo León, Jalisco, San Luis Potosí, Coahuila, Sinaloa, Quintana Roo, Guerrero, Sonora, Tamaulipas, Zacatecas y Chihuahua, es decir, menos de 50% de los estados han cumplido con la tarea de diseñar un sitio en internet para este organismo. Sin embargo, como veremos más adelante no todos estos sitios satisfacen completamente a los interesados en la búsqueda de información, pues 12 de las 14 páginas, no publican el contenido de los contratos colectivos de trabajo. Por ejemplo, en el Estado de México, dentro del apartado llamado “catálogo de información pública”, hay una clasificación dividida en pública, confidencial, auditoría y reservada. Tanto en las juntas de Valle Cuautitlán- Texcoco y Toluca, los contratos tienen carácter confidencial y no son publicados.

SITIOS *WEB* DE LAS JUNTAS POR ENTIDAD FEDERATIVA



<sup>9</sup> Los resultados numéricos obtenidos están actualizados a octubre de 2009.



#### CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN EN CADA ESTADO

En la Junta de Nuevo León se ofrece información al alcance del usuario consistente en la publicación de boletines laborales, registro de asociaciones, CCT, principales resultados, demandas individuales, expedientes en línea. En el caso de los contratos colectivos presenta el número de contratos vigentes depositados en periodos mensuales durante 2007 y 2008 y, en lo que respecta a registros sindicales, publica el número de sindicatos registrados que a la fecha de la elaboración de este estudio era de 1 239 organizaciones sindicales registradas en los mismos años que en los contratos. En el apartado de transparencia del sitio tampoco se obtuvo detalles sobre contratos.<sup>10</sup>

En el caso de Jalisco, la JLCA depende de la STYPS del Estado, su sitio<sup>11</sup> ofrece información sobre la estructura, directorio, trámites y servicios de la misma Secre-

<sup>10</sup> [http://www.nl.gob.mx/?P=jta\\_local\\_cya](http://www.nl.gob.mx/?P=jta_local_cya)

<sup>11</sup> <http://trabajoyops.jalisco.gob.mx/index.html>

taría, además hay un apartado de la JLCA en donde se describe los trámites que se realizan en ella. No existe publicación de CCT, ni de registro de Asociaciones. Hay un vínculo llamado “Sistema Integral del Estado de Jalisco” en el que se puede encontrar información sobre empleo actual en el estado, la información se presenta en rubros.<sup>12</sup>

En las Juntas del estado de Coahuila (Saltillo, Torreón, Monclova, Piedras Negras, Sabinas, Ciudad Acuña) la información se concentra en un sistema similar al de Jalisco,<sup>13</sup> aunque la gama de documentos disponibles al público es más amplia pues ofrece 21 temas de consulta entre los que destacan por ser de derecho colectivo del trabajo: emplazamientos a huelga, revisión de contratos, registro de sindicatos, registro de reglamento, huelga y titularidad de contrato colectivo. Para acceder a una búsqueda particularizada, el sitio electrónico presenta varios campos como: subclasificador (todos los trámites y documentos mencionados), año, número, subsistema (tipo de documento), fecha (campos para insertar día, mes y año, se destinan dos campos para la búsqueda: uno inicial y otro final), identificador de expediente, fecha de creación, generación, impresión, publicación y modelo de documento. Sobre estos criterios de búsqueda se incluyen los contratos colectivos, pero no son publicados, pues no arrojan ningún resultado al activar la solicitud, solamente se observa un encabezado de tabla con los datos: tipo de contenedor (documento), año, número, asignación, fecha, descripción (sindicato), específico (vigencia), partes (sindicato y patrón). Según el sitio se puede obtener información desde 1960 hasta 2011, pese a varios intentos de obtención de información de años intermedios, el rastreo de registro no encuentra documento o dato alguno que permita concluir con resultados palpables y satisfactorios.

<sup>12</sup> <http://seijal.jalisco.gob.mx/index.html>

<sup>13</sup> <http://juntaslocales.sfpcoahuila.gob.mx/>

En el sitio de la Junta Local del Estado de Quintana Roo,<sup>14</sup> se ofrece información sobre: estrados, demandas individuales, permisos del trabajo de menor, convenios extrajudiciales, contratos colectivos, registro sindical, emplazamiento a huelga y procedimiento especial de demanda, además del directorio del personal que integra las juntas (Cozumel, Solidaridad, Cancún, Benito Juárez y Othón P. Blanco). En lo que respecta a los contratos colectivos se proporciona información sobre el objetivo del trámite, requisitos y fundamento jurídico del mismo. Por esta razón, concluimos que en este caso el contenido del sitio es meramente informativo y enfocado principalmente a orientar al usuario, pero sin la finalidad de transparentar la información. Cuenta con un acceso al portal de transparencia y acceso a la información, el cual requiere una clave de acceso personal, previa tramitación en el mismo sitio. El resultado fue que tampoco hayamos contratos colectivos.

El sitio de Chihuahua<sup>15</sup> ofrece información general y especializada. En el caso de la información relacionada con la actividad jurisdiccional, sólo se publican cifras anuales sobre demandas, promociones, laudos y amparos. De derecho colectivo ofrece datos sobre emplazamientos y huelgas estalladas por año. Ofrece también información del número de demandas individuales, promociones, laudos, amparos, audiencias, convenios sin expediente y con expediente. Toda la información es de 2007 y 2009. Es la única Junta del estado que tiene sitio web, pues Delicias, Parral, Nuevo Casas Grandes, Cd. Juárez, sedes del interior carecen de él.

En Tamaulipas, aunque no es propiamente el sitio de la Junta, sino de la Dirección de Empleo y Productividad, se puede tener acceso a las estadísticas por mes y año en materia de convenios, contratos, demandas, con-

<sup>14</sup> <http://segob.qroo.gob.mx/JuntaLocal/Bienvenida.php>

<sup>15</sup> <http://www.chihuahua.gob.mx/atach2/ssg/dtps/uploads/File/jlca/jlcamain.htm>

ciliaciones, revisiones integrales y salariales, trabajadores, desde 1999 hasta 2003.

Zacatecas tiene sitio electrónico,<sup>16</sup> pero no pone al alcance del público información sobre su actividad jurisdiccional o estadística y tampoco transparenta lo relativo a contratación colectiva y sindicatos.

En el caso del sitio de la Junta de Sinaloa<sup>17</sup> ofrece rubro y proveído de las siguientes actuaciones judiciales y administrativas: lista de acuerdos de asuntos individuales y colectivos, amparos, dictámenes y estrados durante tres años (2006-2009).

Muy similar el caso de Guerrero y las seis Juntas que la integran (Acapulco, 2, Chilpancingo, Zihuatanejo, Iguala, Coyuya de Catalán). Su sitio electrónico<sup>18</sup> ofrece información de: acuerdos generales, audiencias programadas, consulta de expedientes, notificación por lista de las seis Juntas del estado.

Por lo que respecta al estado de Sonora, su sitio publica información generalizada sobre funciones de la junta y su personal y listas de acuerdo, es un órgano desconcentrado y coordinado por la Subsecretaría del Trabajo, y tiene sede en Navojoa y Guaymas. En estos tres últimos estados no se permite el acceso a los contratos colectivos.

En el estado de Morelos el sitio permanece en construcción desde el año 2000.<sup>19</sup>

Hasta el momento todos los sitios revisados, no cumplen con la publicación de contratos colectivos ni de los registros sindicales. Son expedientes que permanecen bajo el resguardo de las autoridades y es evidente que no es prioritario facilitar el acceso a la información a los interesados. No obstante la gran mayoría cuenta con vínculos relacionados con los Institutos Locales de Acceso a

<sup>16</sup> <http://jlcazac.homeip.net/ts.php>

<sup>17</sup> <http://laip.sinaloa.gob.mx/LAIP/Entidades/JLCA/>

<sup>18</sup> <http://www.guerrero.gob.mx/?P=jlca>

<sup>19</sup> <http://www.juntalocalmorelos.gob.mx/>

la Información, ninguno de ellos representa una alternativa para los temas que nos ocupan en este estudio. Para poder conocer estos documentos se tendría que acudir a las sedes de cada Junta y hacer la solicitud personalmente. La sola idea implica una serie de dificultades para acceder a la información pues, en principio, la visita a las Juntas no garantiza que la solicitud sea atendida. En caso de que a ésta se le dé trámite, se debe esperar si es aprobada. Estas dos razones justifican cabalmente la existencia de los portales de internet de los organismos, pues si se aprovechan las ventajas de la tecnología se mantiene al alcance todo tipo de información con carácter informativo que satisfaga las necesidades de los interesados y cubra los requisitos de transparencia que la ley señala, además puede disminuir la carga de trabajo de las Juntas y acortar los tiempos de respuesta en espera de una resolución sobre las solicitudes. Pero sin duda se contribuye de una manera muy importante al desarrollo democrático del Estado y sus instituciones, que por sí sola combaten el mal uso de la información de algunos grupos y, sobre todo, se avanza en el combate contra la corrupción.

De estos 14 casos hemos decidido reservar para el final del estudio a las Juntas del Distrito Federal y San Luis Potosí, pues son los únicos tribunales laborales que verdaderamente se han propuesto realizan satisfactoriamente la función de transparentar la información y ponerla al alcance de todo aquél interesado en su consulta.

En el caso de San Luis Potosí<sup>20</sup> los contratos colectivos y los registros de asociación sí se publican. El diseño de la página está basado en cuadros sinópticos, por medio de llaves, la información está organizada por años y con posibilidad de consultar convenios, registro de contratos y tomas de nota. Además permite el acceso a las versiones digitales de cada contrato. La informa-

<sup>20</sup> <http://201.116.145.66/webstps.nsf/WEBJunta?OpenPage>

ción presenta los siguientes datos: fecha de recepción, documento, central obrera, sindicato, expediente, dirección, entidad, secretario general, vigencia, socios y el total de contratos. La sección del registro de asociación de los sindicatos proporciona su número de registro, sección (rama de la industria), central obrera, domicilio, secretario general en funciones y vigencia, es decir, si la organización de que se trata mantiene su registro activo. La interacción con el sitio es muy sencilla, pues cada rubro o encabezado posee un vínculo que posibilita la organización de información por dato. La información publicada abarca de 2005 a 2009.

En el caso del Distrito Federal, al ser un organismo autónomo, debe cumplir con los requisitos para esos efectos dispone la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información, como la publicación de su directorio, ubicación, formas de contacto, sueldos de los funcionarios, entre otros. Adicionalmente hace del conocimiento del público en general la publicación diaria del *Boletín Laboral, Informes Mensuales*, que contienen información del funcionamiento de las áreas individuales y colectivas que integran la Junta. La información de los contratos está organizada en dos archivos electrónicos, uno histórico y otro vigente, con información de 2001 a la fecha, este último se actualiza continuamente y muestra de cada expediente las partes contratantes, los salarios, su vigencia, prestaciones extralegales y superiores a la ley, así como el número de trabajadores y el nombre del secretario general. Es posible consultar y organizar los datos por tema o contenidos de los contratos, lo que posibilita un manejo sencillo de la información.

## CONCLUSIONES

Vistos los resultados obtenidos, resulta complejo elaborar un balance completo e integral sobre la contratación colectiva en México pues, con menos de 50% de las entidades federativas cumpliendo con la función informativa respecto de esta obligación, no podemos hablar de un balance que incluya información de todo el país. Hasta el momento el sitio electrónico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus estadísticas, permite hacer un balance nacional y por entidad federativa respecto del índice de trabajadores en posibilidad de trabajar: ocupados y desocupados. También ofrece el número de contratos colectivos depositados a la fecha en cada estado, sin embargo, suponemos que la información no es muy exacta, pues tan sólo en el Distrito Federal el número de contratos depositados supera los 1 200 contratos colectivos,<sup>21</sup> mientras que la Secretaría del Trabajo refiere en el DF, solamente 747 contratos<sup>22</sup> depositados. Además, un aspecto fundamental en la integración de un balance integral y que no se presenta en el sitio es el del número de trabajadores sindicalizados en cada estado y el número de sindicatos de jurisdicción local y federal activos en cada entidad. Contar con estos datos permitiría conocer la realidad de la contratación colectiva y afiliación sindical en el país, buscar mediante el análisis y la reflexión proponer a las autoridades medidas que fortalezcan la contratación colectiva como una opción real de ocupación para los trabajadores y patrones, en condiciones que propicien su adecuado desarrollo económico y social, representando altos índices de empleo y estabilidad laboral en todo el país.

En el ámbito local o por entidad federativa pensamos que sólo en el Distrito Federal y en San Luis Potosí

<sup>21</sup> <http://www.juntalocal.df.gob.mx/>

<sup>22</sup> [http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu\\_infsector.htm](http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infsector.htm)

puede realizarse un estudio con estos elementos, pues como ya se ha dicho, sus sitios electrónicos representan una fuente real y completa de información, al permitir el cruce de datos, propician un ambiente adecuado para el análisis al integrar diversos indicadores y factores de la contratación colectiva.

Uno de los objetivos principales en la realización de este proyecto fue evaluar la posibilidad de cruzar la información de cada estado, es decir, establecer porcentajes y valores sobre la presencia de las centrales obreras, sindicatos, familias y líderes sindicales en cada estado, identificar los sectores de la industria en donde tienen más presencia. Contar con un padrón de empresas que emplean la contratación colectiva como eje principal de sus relaciones laborales, así como sus condiciones de trabajo en materia de prestaciones y salario. De esta forma se pueden identificar avances y rezagos del sindicalismo y contratación colectiva en todo el país.

Hasta el momento la alternativa para realizar un balance que cumpla con los requerimientos ya descritos y que en realidad sea de gran utilidad, sigue siendo la búsqueda en particular de información por entidad federativa, y paralelamente integrar la información en una sola base de datos. De tal forma que, al finalizar la integración de datos, puedan cruzarse y permitir variantes para la investigación el panorama nacional del México.

No debemos descartar la opción de solicitar información por medio del IFAI y de los distintos organismos involucrados en la impartición de justicia laboral, en todos los ámbitos de actuación y cumpliendo con las formalidades que exige un requerimiento de información, pues representa una opción para suplir los vacíos que aún existen en el acceso a la información, así como una invitación a las autoridades para que se actualicen y cumplan con esta obligación ante los interesados en estos temas y, en general, a cualquier ciudadano.

Como puede verse, este estudio evidencia los rezagos, avances y retos que deben cumplir los estados de la República en esta materia al coadyuvar al fortalecimiento de la democracia, combatir la corrupción entre sindicatos y patrones en detrimento de los trabajadores y ayudar a generar una conciencia ciudadana, informada y crítica que fomente un cambio positivo en la vida laboral del país.



# **RETOS**



## 6. EL TRABAJO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ORGANIZACIÓN

*Sergio Lañas Junco  
y José Alfonso Bouzas Ortiz*

En la naturaleza del ser humano se encuentra la necesidad de estar en contacto con otros seres humanos y para su supervivencia depende del establecimiento de diversos tipos de vínculos (sociales, económicos, laborales, afectivos, etc.), que son los que motivan la elaboración de este trabajo con el que se intenta presentar un esbozo que muestre la evolución del vínculo de trabajo desde un enfoque administrativo a lo largo de la historia. Para iniciar esta recopilación de teorías partimos del enfoque clásico administrativo, el cual tiene su origen en los albores de la Revolución Industrial (siglo XVIII) continuando con dicho análisis hasta las concepciones que tienen auge en la actualidad, haciendo referencia a las principales aportaciones de cada escuela, sus representantes y particularidades del vínculo de trabajo.

Es posible que se nos diga que las referencias históricas resultan elementales o prescindibles, pero en momentos en que la organización del trabajo se halla en crisis, la normatividad del trabajo se encuentra dis-

tante de la realidad laboral y los retos de la modernidad nos demandan reformular algunas concepciones. Por ello estimamos que es conveniente recapitular todo en busca de nuevos paradigmas que se construyan sin prejuicios.

#### ENFOQUE CLÁSICO DE LA ADMINISTRACIÓN

(A MEDIADOS DEL SIGLO XVIII Y PRINCIPIOS DEL XIX)

Esta propuesta tiene su inicio durante la Revolución Industrial, impulsada por el rápido crecimiento de las empresas, el cual trajo consigo un caos organizacional y problemas tales como: bajo rendimiento de los trabajadores o pretensión empresarial de incremento de la productividad, altos desperdicios en la producción, establecimiento de objetivos poco claros o falta de ellos, ambiente generalizado de insatisfacción laboral, etc. Todo esto como consecuencia, según se interpretó, de las malas decisiones tomadas por la “alta dirección”, mismas que afectaron de manera negativa las finanzas corporativas y llevaron a pérdidas millonarias.

Este desorden sentó las bases para dar origen a un estilo de dirección científico que permitiera desplazar al empirismo y la improvisación, que era el estilo que imperaba en esa época. Sus principales aportaciones fueron:

- 1) El intento de planear la producción con la finalidad de reducir la inestabilidad que generaba la falta de claridad al respecto.
- 2) Tras el crecimiento exponencial de las organizaciones, sus estructuras crecieron de igual manera, lo que creó la necesidad de eficientar sus estructuras y aprovechar al máximo los recursos que les permitieran ser competitivos ante otras empresas que crecían de igual manera y competían en el mercado.

Una vez comprendido el alcance de lo anterior, emana el concepto de *división del trabajo* (como lo expresa su nombre, la división del trabajo es el análisis de la naturaleza de las actividades para su posterior separación en actividades operativas e intelectuales).

Por la preocupación por hacer frente a la competencia, los administradores de la época se enfocaron en el análisis minucioso de las actividades cotidianas de trabajo para entender los procesos y poder con ello fijar procedimientos, determinar los puestos y establecer de manera formal regulaciones administrativas que permitieran el mejor desempeño de las actividades, a fin de obtener un mayor beneficio económico.

Estas acciones generaron situaciones y técnicas que dieron pauta para la formalización de la corriente clásica de la administración cuyos principales representantes fueron Taylor en Estados Unidos y Fayol en Europa. Ambos transformaron la administración de las organizaciones del trabajo de simple, intuitiva e improvisada a científica y fundamentada, a partir de principios de los cuales ellos sentaron las bases. Con estos dos personajes en el terreno organizacional, el enfoque clásico tomó dos vertientes, la administración científica y la administración clásica, y sus aportaciones fueron complementarias.

#### ESCUELA DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA (TAYLOR, ESTADOS UNIDOS)<sup>1</sup>

Esta corriente estaba constituida principalmente por ingenieros preocupados por:

<sup>1</sup> Frederick W. Taylor (20 de marzo de 1856-21 de marzo de 1915), ingeniero mecánico y economista estadounidense, promotor de la organización científica del trabajo. En sus diversas observaciones buscó la delimitación científica del trabajo, visión que cambió los paradigmas de su época. Su trabajo fue catalogado como innovador en el área de la administración y se le considera el padre de la administración científica.

1. Los procesos productivos.
2. El incremento de la productividad (por medio del aumento de la eficiencia operativa).
3. La administración enfocada principalmente en la atención al trabajo de los operativos y niveles medios (no se consideraba ni se cuestionaba el desempeño gerencial o directivo de abajo hacia arriba, de la ejecución a la administración).
4. Brindar particular atención a las actividades del trabajo, los movimientos, los tiempos, las formas en las que se debían de ejecutar las tareas (la tarea es la mínima expresión del trabajo, los elementos más simples en los que se puede reducir a una actividad; el conjunto de actividades constituye un trabajo).

Este cuidado tan analítico de las operaciones trajo como consecuencia la especialización de los trabajadores operativos, lo que constituyó la llamada *organización racional del trabajo*. El énfasis en las tareas es la principal característica de la administración científica.

ESCUELA DE LA ADMINISTRACIÓN CLÁSICA  
(FAYOL, FRANCIA)<sup>2</sup>

Esta corriente estaba conformada principalmente por ejecutivos de las empresas del periodo y se preocupaban por:

1. Incrementar la eficiencia de las empresas, al igual que la corriente anterior, pero con la diferencia de que la francesa no centraría sus estudios en los

<sup>2</sup> Henry Fayol (Estambul, 1841-París, 1925) ingeniero y teórico de la administración de empresas. Seguidor del trabajo realizado por Taylor en el terreno de la organización científica del trabajo, Fayol, utiliza una metodología positivista, basada en los hechos, buscando extraer reglas de las experiencias, lo que lo ayuda a desarrollar un modelo rígido administrativo, el cual se resume en lo que hoy conocemos como los 14 principios de Fayol.

procesos, como Taylor, sino que vería por la estructura de la organización, la forma, la disposición de los puestos y las interrelaciones de estos elementos en este sentido el enfoque de Fayol es inverso al de Taylor ya que se enfoca de arriba hacia abajo, iniciando con la dirección hasta llegar con los operativos (de la dirección a la ejecución).

2. La atención principal a la estructura organizacional, basada en los principios generales de la administración y la departamentalización, con el propósito de tener una perspectiva general para el mejor manejo de la empresa mediante la subdivisión de áreas y la centralización en un solo jefe.

#### ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS (PRINCIPIOS DEL SIGLO XX)

También conocida como corriente humanística de la administración, su principal objeto de estudio es el individuo.

A principios del siglo XX se seguía dando prioridad a las innovaciones relacionadas con las estructuras y los procesos, generando con ello el olvido y abandono de los trabajadores, lo que despertó una gran crítica social por parte del gobierno y de algunos grupos radicales.

El modelo administrativo científico anterior generó grandes roces entre los trabajadores y los patrones, de tal modo que se catalogó como un estilo autocrático de organización del trabajo, lo que despertó en los administradores la necesidad de humanizar las organizaciones y los procesos productivos.

Uno de los acontecimientos que marcaron el inicio de esta corriente fue el desarrollo de las ciencias sociales como la sociología y la psicología, con modelos mentales que contravenían lo absurdo del sistema clásico y lo inadecuado de la práctica científica de la organización.

Algunos de los psicólogos que aportaron gran conocimiento a la escuela de las relaciones humanas y que realizaron estudios sobre el campo empresarial son:

- George Elton Mayo.<sup>3</sup>
- Kurt Lewin.
- Robert Tannenbaum.
- Mary Parket Follet.

En un breve recuento de las principales aportaciones de estos teóricos podemos señalar:

1. Estudio de tiempos y movimientos (Frank y Lilian Gilbreth, Therblings).
2. Estudio de la fatiga humana (Frank y Lilian Gilbreth, Therblings).
3. Motivación y liderazgo empresarial (Elton Mayo y Kurt Lewin).
4. Dinámica de grupos (Kurt Lewin).
5. Administración democrática y participativa (Mary Parket Follet).
6. Humanización de conceptos como autoridad y liderazgo (Mary Parket Follet).

## ESCUELA EMPÍRICA

La principal característica de esta corriente es que impulsa la realización de las actividades conforme al resultado pasado y la experiencia adquirida. En esta escuela podemos encontrar clasificadas muchas de las

<sup>3</sup> El interés priordial de este psicólogo (26 diciembre de 1880-7 de septiembre 1949) era analizar en el trabajador los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción (*Estudios de Hawthorne*). Demostró que si los obreros no son escuchados y no se sienten tomados en cuenta en los proyectos, es difícil y en ocasiones casi imposible llegar a los objetivos fijados.

organizaciones tradicionales (familiares), ya que la costumbre y la tradición son los métodos seleccionados para evitar y corregir errores, y por lo que hacen a un lado los fundamentos teóricos.

Los resultados de este modelo de administración pueden resultar muy “efectivos” (pero en la actualidad, con los problemas que derivan de la crisis, este modelo puede ser muy arriesgado) cuando el administrador es un empresario experimentado o el producto y/o servicio del que se trata tiene una gran demanda.

Con este método se busca corregir errores y reducir tiempos. El principal teórico de esta escuela es Ernest Dale, quien señaló que el uso de casos reales es el principal medio para transferir experiencia.

Una crítica positiva desde nuestro punto de vista es que el conocimiento generado por las organizaciones es de vital importancia para la toma de decisiones futuras, pero el conocimiento no sólo debe basarse en cuestiones pragmáticas sino que debe establecer cierta metodología que lo respalde.

Los principales representantes de esta corriente son:

- Ernest Dale.<sup>4</sup>
- Peter Druker.
- Alfred P. Sloan Jr.
- Dale Carnegie.

#### ESCUELA ESTRUCTURALISTA

A finales de los años cincuenta la escuela de las relaciones humanas entró en decadencia, pues sus conceptos eran obsoletos para la sociedad que imperaba en esta

<sup>4</sup> Nacido en la ciudad de Hamburgo, Alemania (1917- 16 de agosto de 1996) estudió el doctorado en economía en la Universidad de Yale; sus obras más importantes son: *Las grandes organizaciones y Administración, teoría y práctica*. Su principal lema fue: “¿Y esto funciona?”

época. Se le criticaba por su sentimentalismo organizacional y exagerada connotación humana en los procesos operativos. Como los problemas organizacionales persistían y la corriente de pensamiento anterior ya no satisfacía las inquietudes teóricas del momento, ya era tiempo de seguir adelante, de desarrollar una nueva propuesta que proporcionara nuevas ideas, que presentara nuevos retos.

Ya desde años antes, en la década de los cuarenta, comenzó a gestarse un nuevo modelo de pensamiento gerencial tras la debilidad de los modelos anteriores y se le identificó como teoría de la burocracia, en la cual Max Weber (1864-1920) estableció un modelo de administración racional.

Dicho modelo no cobró gran fuerza debido a que los seguidores de esta corriente detectaron que en la práctica generaba disfunciones y tensiones.

La teoría estructuralista fue producto de la serie de estudios encaminados por sociólogos para analizar las relaciones sociales en los sistemas organizacionales, buscando identificar las interdependencias entre las empresas.

Los principales temas que motivaron estudios de este modelo de pensamiento son:

1. Los objetivos de la organización.
2. Las tipologías de las organizaciones.
3. Las relaciones sociales dentro de la organización.
4. Los elementos formales e informales.
5. La extensión de los grupos informales.
6. La organización y su relación con el medio ambiente social.
7. El análisis de la estructura de todos los niveles de la organización.
8. El estudio de todos los tipos de estímulos.

Algunas de las principales aportaciones de esta corriente son:

- La teoría sobre el conflicto.
- La teoría de la estructura de la autoridad.
- La teoría de la burocracia.

Los principales representantes de esta teoría son:

- Max Weber.<sup>5</sup>
- Renate Mayntz.
- Amitai Etzioni.
- Chester Barnard.
- Talcott Parsons.

#### LA ESCUELA DE SISTEMAS

Uno de los marcos metodológicos para explicar un objeto de estudio es el enfoque sistémico, actualmente llamado pensamiento sistémico, que es un producto del pensamiento organicista. Por medio de él una porción de la realidad en estudio se conceptúa como un sistema, en tanto que el resto pasa a ser el entorno inmediato o el ambiente total del sistema.

A partir de esto se desarrolla un proceso de interpretación de la realidad en el que porciones de ésta se van estructurando funcionalmente como un modelo explicativo de la misma.

El pensamiento sistémico utiliza el concepto de sistema como un marco (paradigma) para conceptuar la realidad.

En diciembre de 1954 filósofos, matemáticos, médicos, biólogos, economistas e ingenieros encabezados por Karl Ludwig von Bertalanffy, Kenneth Boulding y Anatol Rapoport fundaron *la Sociedad para el Avance de la Teoría General de Sistemas* (TGS).

<sup>5</sup> Sociólogo alemán (Erfurt, Prusia, 1864-Múnich, Baviera, 1920) que en 1909 fundó la Asociación Sociológica Alemana.

## PRINCIPALES REPRESENTANTES Y APORTACIONES

Henderson: postula que el organismo humano actúa como un sistema autorregulado cuya función primordial es estar saludable (en equilibrio). Cuando uno se enferma el organismo pierde dicho equilibrio. Henderson sostiene la aplicabilidad de este principio a la sociedad ya que ésta se comporta de manera similar.

Cannon: en 1932 publica su libro *La sabiduría del cuerpo*, donde el tema principal es el concepto de homeostasis, es decir, los procesos por los cuales se mantiene en equilibrio la situación material y energética de un organismo. Considera que en la sociedad existen condiciones homeostáticas.

Köhler y la escuela de la Gestalt: es necesario que los fenómenos se interpreten como unidades totalizadoras organizadas y estructuradas. Postula que la percepción humana no es la suma de los datos sensoriales; lo que sucede es que sufre un proceso de reestructuración en el que los “datos” se transforman en información. Es por esto que la escuela de la *Gestalt* afirma que para conocer las partes es necesario que primero se comprenda el todo.

Andras Angyal: en 1941 publica su libro *Fundamentos para una ciencia de la personalidad*. Propone una teoría de la personalidad holística (totalizadora) en la que se integren las perspectivas psicológica, social y fisiológica. Conceptúa al organismo y el medio como estructuras en interacción, integradas en un sistema total llamado biósfera. En todos los niveles, biológico, psicológico y sociopsicológico, está en juego la formación de un sistema u organización holística.

Bertalanffy: biólogo, integra los conceptos de sus predecesores y establece el pensamiento de sistemas como un movimiento científico importante. En 1933 publica su libro *Teorías modernas del desarrollo*. Afirma que

los organismos son sistemas que desarrollan propiedades emergentes en la medida en que su complejidad aumenta.

#### ENFOQUE MATEMÁTICO

Este enfoque administrativo busca la solución de conflictos organizacionales por medio de la elaboración e implantación de modelos matemáticos que permitan reducir costos y eficientar las actividades; se basa principalmente en teorías y principios matemáticos tales como:

- Teoría de Juegos de von Neumann y Morguenstern (1947).
- Estudio del proceso de decisión (Herbert Simon).

Dentro de los modelos hay técnicas que permiten desarrollar con eficiencia los procesos a implantar; las herramientas de las cuales se auxilian son:

- Programación lineal.
- Teoría de colas.
- Teoría de la probabilidad.
- Econometría administrativa.

Esta escuela fue desarrollada principalmente por matemáticos e ingenieros que buscaron instrumentar en las organizaciones lo que denominaron teoría “dura” para una mejor toma de decisiones. Muchos de sus principios los vemos aplicados hoy en día en diversas situaciones de la vida cotidiana, como sería formarnos en las filas de cajas en un banco (teoría de colas) o jugar a la lotería (teoría de la probabilidad).

Aceptando que estos modelos son muy eficientes, apreciamos que la relación humana que se genera en el

modelo es nula, pues se pretende que los trabajadores se ajusten al modelo matemático cual si fuesen máquinas que con sólo apretar una tuerca y girar una palanca reprograman las conductas de los obreros para empalmarlas de manera inmediata a los estándares requeridos por dicha modelación matemática.

Una premisa de los teóricos en la materia es: “Es mejor un mal modelo, que carecer de éste”.

Los principales representantes de esta corriente son:

- Rusell L. Akoff.
- Igor H. Ansoff.
- F.W. Warris.
- A.K. Erlang.

#### ESCUELA NEO-HUMANORRELACIONISTA

Conocida también como escuela behaviorista, por la aplicación de palabra en inglés *behavior* que significa comportamiento, establece sus bases en el análisis y el estudio del comportamiento organizacional y tiene sus inicios a finales de los años cuarenta del siglo pasado.

Como su nombre lo indica, esta nueva corriente de las relaciones humanas se contrapone a la teoría clásica y cimenta sus bases en las ciencias conductuales. Fue encaminada por trabajos de psicólogos organizacionales e ingenieros de la época.

Algunos de los supuestos en los cuales se basan algunas de las teorías de esta corriente establecen que:

“El individuo es un animal dotado de necesidades, con un sistema psíquico capaz de comunicarse.”

“El hombre se caracteriza por un patrón dual de conducta: puede cooperar, pero también puede competir con los otros cuando sus intereses individuales se ven afectados o distanciados por otros.”

Los teóricos de esta corriente fundamentaron sus estudios del comportamiento organizacional en la observación del comportamiento individual de los trabajadores. Para comprender los factores que inciden en el comportamiento individual fue necesario entender qué es aquello que genera la necesidad o actúa como motor para que los trabajadores realicen sus actividades, es decir, conocer las motivaciones humanas. Para resumirlo en pocas palabras, podemos decir que para contextualizar al individuo es necesario conocer sus motivaciones.

La motivación humana es el elemento central de esta teoría neo-humanorrelacionista y en lo general la idea de liderazgo estará presente en las relaciones o vínculos sociales que se establecen, presuposición que marca sus resultados.

Los antecedentes de esta escuela son:

- a. Fuerte discrepancia con la escuela científica.
- b. Diferencias entre conceptos tales como autoridad, mecánico, líder.
- c. Concepción contra de los principios generales de la administración.

La escuela neo-humanorrelacionista retoma algunas ideas de la corriente humanista de la administración; sin embargo, hay una bifurcación entre ambas escuelas, donde esta nueva escuela no comparte por completo las teorías y prácticas de su antecesora.

Los principales representantes de esta corriente fueron:

- A. Maslow<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Psicólogo estadounidense (1908-1970), principal representante de la concepción que se establece a partir del paradigma de la motivación humana. Una de sus obras más importantes fue *Motivation and personality*, en la que destaca su teoría de la jerarquía de las necesidades y establece que las necesidades de los individuos se ordenan con respecto a una jerarquía en la que se toma la influencia e importancia de éstas.

- F. Herzberg
- R. Likert
- D. McGregor
- Blacke & Mouton

La teoría de Maslow es representada mediante un esquema piramidal que en su base alberga a las necesidades fisiológicas tales como: comer, dormir, tener sexo, etc., y se ordena de manera ascendente; el segundo escalón de esta pirámide retoma las necesidades de seguridad (estabilidad emocional y laboral, protección contra lo desconocido); en el tercero encontramos las necesidades sociales, que sólo pueden ser alcanzadas si se han cubierto las necesidades anteriores (fisiológicas y de seguridad). En cuanto a las necesidades sociales (cuarto nivel de la pirámide) encontramos el amor, el afecto y la afiliación, tras haber cubierto dicha necesidad, el siguiente escalón de la pirámide son las necesidades de estima (estatus, confianza, seguridad, reconocimiento y logro).

El escalón más alto que ocupa la punta de esta pirámide es la que alberga a la autorrealización, en la cual el individuo se encuentra completamente satisfecho por todos los logros obtenidos a lo largo de esta pirámide ascendente y en este peldaño encuentra el verdadero sentido y fruto de su trabajo.

El individuo se transporta por estos peldaños a lo largo de su vida, de acuerdo con las diversas situaciones que afectan su vida, tales como ascenso o despido en el trabajo, nacimiento o muerte de un familiar, sorpresas o accidentes, etcétera.

Cuando ha alcanzado el punto más alto de la pirámide, es un individuo que se fijará metas y verá al futuro; por el contrario, si el individuo no logra llegar a este punto, vivirá encerrado en sus frustraciones.

- **Frederich Herzberg:** reconocido por su teoría dual de la motivación o teoría de los dos factores desarrollada al final de los años cincuenta. Logró determinar aquellos factores del trabajo que generaban en el individuo satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

En su teoría propone dos tipos de factores a los que nombró:

1. *Factores higiénicos* (externos): llamados así porque se encuentran en el medio ambiente que rodea al trabajador en el desempeño diario de sus actividades; abarca las condiciones de trabajo que están fuera del control del individuo y que son dictaminadas por la empresa.

Se conocen como factores higiénicos a:

- ♦ La remuneración, las prestaciones, el estilo de dirección, los reglamentos, la cultura organizacional, las condiciones de trabajo, etcétera.

Sostiene que cuando el trabajador nota que dichos factores son los óptimos permanece en un estado de motivación neutral, no genera en él cambios significantes en su desempeño y cuando estos factores mejoran no incrementa su eficiencia. Por el contrario, cuando estos factores son precarios o disminuyen generan insatisfacción inmediata y desmotivan a los empleados.

Estos factores se consideran esenciales y preventivos para evitar la insatisfacción (factores de mantenimiento).

2. *Factores motivacionales* (internos): se les llama así porque se relacionan directamente con la naturaleza del puesto y las actividades que realizan, estos factores los puede controlar el trabajador debido a que se relacionan directamente con

sus actividades. Involucra sentimientos, necesidades, responsabilidad, reconocimiento y busca la autorrealización.

Estos factores tienden a motivar y a enriquecer al individuo en el trabajo y a su puesto; por el contrario, la falta de éstos lo desmotivan.

- Rensis Likert: es el creador de una escala internacional y estandarizada para medir las actitudes humanas (escala de Likert). Señala que antes de determinar el estilo ideal de dirección en la organización es necesario tomar en cuenta las siguientes variables: el proceso para la toma de decisiones, el tipo y los canales de comunicación, las relaciones interpersonales de trabajo, los premios y los castigos. El modelo de administración de Likert establece los siguientes cuatro sistemas administrativos:
  - *Autoritario/coercitivo*: cerrado, autocrático, arbitrario, centralizado, con comunicación nula, carente de relaciones interpersonales, sin recompensas.
  - *Arbitrario/benevolente*: autocrático disimulado; la toma de decisiones se encuentra en la dirección, pese a la consulta previa; delegación de las actividades de poca importancia; bajos niveles de comunicación; se hace creer que las relaciones interpersonales se toleran; hay pocas recompensas y predomina el castigo.
  - *Consultivo*: hay participación en la toma de decisiones; permite la comunicación y las relaciones interpersonales; por lo general se premia más y se castiga menos.
  - *Participativo*: completamente democrático; delega responsabilidades al máximo; hay comunicación en todos los sentidos; se incentivan las rela-

ciones interpersonales; el sistema se basa en la recompensa y rara vez se castiga.

- Douglas McGregor: autor del libro *El lado humano de las empresas*, en el que establece dos polos opuestos en la dirección. Uno de estos estilos se caracteriza por una visión clásica mecanicista de la administración, denominada *teoría X* y su contraparte moderna progresista, que integra al ser humano como un ser capaz y responsable, conocida como *teoría Y*. Son dos visiones antagónicas que el director supone sobre la conducta y el desempeño de los trabajadores.

1. *Teoría X* (teoría de las suposiciones tradicionales): está basada en suposiciones sobre la conducta humana y el estilo de dirección necesario para orientar a este tipo de trabajadores. Esta teoría presupone que:

- ♦ El “trabajador” es perezoso e irresponsable por naturaleza; no le gusta el trabajo y hace todo lo posible por evitarlo.
- ♦ El “trabajador” es mediocre, no asume responsabilidades; es codependiente y prefiere obedecer órdenes a tomar decisiones. En toda acción busca su seguridad.
- ♦ El “trabajador” por naturaleza tiende a resistirse al cambio; no toma decisiones que pongan en peligro su estabilidad.
- ♦ El “trabajador” tiene que ser dirigido por alguna autoridad; no puede autorregularse; sólo responde ante la coerción para el logro de los objetivos organizacionales

Es conveniente precisar que para esta forma de pensar y la propuesta que implica, las palabras entrecomilladas en las aseveraciones pueden cambiar al sujeto y

colocar a cualquier otro subordinado (estudiante, hijo, empleado, obrero, etcétera).

El estilo autócrata de esta dirección se caracteriza por esta rigidez, en la cual estas personas son sólo recursos o capital de producción. Con este estilo de liderazgo se deshumaniza al individuo debido a que se trabaja a partir de escenarios planeados, esquemas y estándares inflexibles orientados a satisfacer las necesidades organizacionales, sin considerar la satisfacción de los individuos que laboran en ellas y por tanto se requiere de una dirección al más puro estilo tayloriano para tener un control total y absoluto de todas y de cada una de las actividades de la operación, con base en una comunicación cerrada y antidemocrática.

Por su parte, los trabajadores acostumbrados a trabajar con este tipo de dirección, se acostumbran a ser dirigidos por el resto de su vida y nunca tomarán decisiones. El único estímulo que reciben es la remuneración por su trabajo, ya que viven en un ambiente de desconfianza, vigilancia y control total, siendo el salario el motor que genera el trabajo.

2. *Teoría y (concepción moderna de la administración)*: es la antagónica de la teoría x, porque integra teorías modernas en las cuales ve al trabajador como:

- ♦ El “trabajador” es responsable, le agrada el trabajo, da siempre lo mejor de sí y considera que las actividades que desempeña son un medio de satisfacción y crecimiento laboral; el trabajo es una actividad placentera al igual que el descanso o cualquier otra actividad recreativa.
- ♦ El “trabajador” es proactivo por naturaleza, está consciente de las necesidades de la empresa y adquiere conocimiento por medio de la experiencia.

- ♦ El “trabajador” muestra disposición para realizar su trabajo, tiene potencial de desarrollo, su actitud es adecuada, cuenta con motivación básica, posee autocontrol y le gusta afrontar retos para el logro de sus objetivos profesionales y personales.
- ♦ El “trabajador” es ingenioso, creativo, inteligente, autodidacta, independiente, libre y confiable.

Al igual que con anterioridad, las palabras entrecuilladas en estas aseveraciones pueden cambiarse y el sujeto ser otro subordinado (estudiante, hijo, empleado, obrero, etcétera).

El liderazgo influenciado por la teoría Y, genera mayores beneficios a la organización no sólo de carácter económico sino también de desarrollo del capital humano del trabajo debido a su enfoque democrático participativo e incluyente, en el cual al trabajador se le reconoce como individuo y se toman en cuenta sus necesidades para el logro de los objetivos organizacionales.

Se valora la aportación individual de los trabajadores y se busca promover su potencial a fin de generar futuros grupos de autogestión.

- Robert Blacke y Jane Mouton: desarrollaron el *managerial grid* modelo parrilla gerencial, técnica que identifica cinco estilos diferentes de liderazgo en un cuadrante del plano cartesiano, en el cual el eje de las X representa la preocupación del director por la producción, y el eje de las Y, la preocupación por el individuo.

Cada uno de estos puntos del plano cartesiano se acompaña de una serie de nueve puntos, en la cual el nueve significa una alta preocupación por cada uno de los aspectos anteriores.

Los tipos de liderazgo que se representan en la parri-lla gerencial son:

- (1,1) Líder improvisado: el que presenta una casi nula preocupación por la producción y por sus empleados; busca el logro de los resultados con el mínimo de los esfuerzos, tiene resultados pobres y baja creatividad para solucionar conflictos y problemas, y carece de compromiso organizacional.
- (1,9) Country Club (club campestre): en este estilo de dirección hay un gran interés por la gente y bajo interés por la producción (burócrata); el gerente busca la mayor satisfacción y comodidad de sus empleados, en espera de que ellos respondan de manera positiva y productiva. El ambiente es amigable, pero no productivo.
- (9,1) Autocrático: alto grado de interés por la producción y bajo, casi nulo, interés por la gente. El empleado no desempeña un papel determinante para el director, es sólo un elemento más en la producción. El director es rígido y cerrado, presiona a sus empleados; basado en la teoría x de McGregor.
- (5,5) Justo medio: es un estilo de liderazgo que tiene un claro equilibrio entre la productividad y la persona.
- (9,9) Estilo de equipo: modelo ideal de dirección y liderazgo, altamente preocupado por los niveles de producción y muy enfocado en las necesidades de sus trabajadores. Busca la integración de las personas y promueve la pertenencia a la organización. Un líder en todo el sentido de la palabra.

Estas teorías son la base del pensamiento moderno que se ha desarrollado desde mediados de los ochenta del siglo pasado hasta nuestros días, y con este panora-

ma podemos establecer que no existe un tipo de relación única de trabajo y que más bien esta relación se verá influenciada por la cultura organizacional y por el estilo de liderazgo que se establezca. Por ello no podemos encasillarnos en un solo tipo de relación, pues habrá tantas relaciones como combinaciones de estos factores se puedan dar, lo cual dependerá de las circunstancias y necesidades organizaciones del momento y de la voluntad que inspire el proyecto.

Tanto el trabajador como el jefe deberán tener la capacidad de identificar el tipo de relación de trabajo en la que se encuentran sumergidos y tener las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo de manera adecuada al encontrar el justo medio para sus requerimientos laborales.

Sobre todo, es de vital importancia desmitificar la posición de líder como aquella persona que dirige de manera autocrática y a ultranza la organización. Un líder no es aquella persona que dicta el camino que se debe seguir, no es el que tiene mano de hierro con guante de seda; podremos considerar a éstos como buenos dictadores o autócratas. Un líder es aquel que logra generar un ambiente de seguridad y confianza, es aquel que logra establecer relaciones duraderas y de lealtad con sus colaboradores, es aquel que no sabe todo, pero tiene a su cargo gente que sabe lo que él desconoce y su verdadera labor es brindarles las herramientas necesarias para el mejor desempeño de sus tareas. Un líder ve por su gente y es medido no por sus seguidores sino por cuántos ayuda a salir adelante; un líder tiene tiempo para dialogar con sus colaboradores y se preocupa por satisfacer sus necesidades personales y laborales; un verdadero líder logra integrar a los individuos a sus tareas de trabajo, en las que el tiempo no es un factor para medir el desempeño. El líder forma grupos de trabajo autodirigidos, las personas reconocen y admiran a un líder y temen a un jefe.

Las últimas escuelas que se revisaron nos sirven de marco de referencia para identificar los tipos de líderes organizacionales *managerial grid* y cuestionar el supuesto tipo de trabajadores (teorías X y Y) pues sostenemos que esta clasificación carece de bases científicas para asegurar de manera categórica el desempeño laboral de los individuos. Es principalmente una crítica o visión de los gerentes o directores, acerca de sus subordinados y nos dice que adoptan comportamientos X o Y ante lo que ellos consideran que es la naturaleza de sus subordinados. Partimos de que creemos en la teoría Y y de que la mala integración, la falta de comunicación y sobre todo, la audiencia y la conciliación de intereses o la falta de *management directive* llevan a que el individuo termine comportándose como lo establece la teoría X.

En conclusión, y a partir de la anterior revisión histórica de la teoría de la organización del trabajo, los individuos son los que hacen a las organizaciones; son los elementos fundamentales para que éstas puedan llevar a cabo sus actividades y puedan perseguir el logro de sus diversos objetivos, el principal de los cuales es el beneficio económico.

La organización empresarial debería establecer los factores ideales para motivar un alto desempeño de sus trabajadores, pero desafortunadamente el punto de vista de la mayoría de las empresas es que el “trabajador” es un objeto más del activo fijo, reemplazable por otro “trabajador” que preste sus servicios al precio más bajo de acuerdo con la gran demanda y la poca oferta del mercado laboral.

Desde el estricto escenario organizacional, este es un llamado para todos los directores, gerentes y dueños, sin que importe el número de subordinados a su cargo. Es necesario un giro de 180 grados desde el punto de vista de la empresa mexicana para que la dirección y la gerencia consideren al trabajador como un individuo con inteligencia, al cual se le dote de responsabilidad y se

le reconozca en sus labores, se le muestre la naturaleza y propósito de su trabajo y se le capacite para desempeñarlo de manera correcta. En contraparte, el trabajador debe estar consciente de la gran oportunidad que recibe al pertenecer a una organización social con fines de producción de satisfactores que su comunidad requiere y tiene que comprometerse para realizar el mejor desempeño de sus actividades, estar consciente de la importancia de su trabajo y desarrollar las habilidades que le permitan crecer laboral y personalmente. El trabajador debe generar conocimiento en su puesto de trabajo, el cual debe quedar plasmado en documentos que permitan realizar mejoras a los procesos y procedimientos. El conocimiento no se debe guardar con recelo, pues entre más personas de la organización sepan hacer lo que un trabajador hace y éste aprende lo que otros hacen, podrá dejar su puesto y obtener un acenso.

Para concluir, las relaciones de trabajo tienen dos sujetos fundamentales, el jefe y el subordinado, y el tipo de relación que se genere dependerá de las voluntades de ambos y se verá influida por el medio ambiente que les rodee. Un elemento imprescindible para dicha relación es la comunicación, la cual debe ser clara y sin rodeos (franca, directa). Con estos elementos las siguientes conductas que se requieren son las de respeto y confianza.

Si se cuenta con estos elementos, es sólo cuestión de tiempo para que la relación de trabajo se vea potencializada para el logro de los objetivos. Si alguno o algunos de estos elementos de la relación de trabajo se ven afectados, disminuidos o violados, se pone en serios aprietos la propia relación y es entonces cuando las habilidades de liderazgo entran en juego a fin de mejorar el manejo de las relaciones interpersonales para solucionar el conflicto, lo cual fortalece la relación. Por el contrario, los conflictos ignorados o irresueltos desmotivan y restan confianza a la relación laboral.

La historia es sólo eso, sirve de ejemplo o marco de referencia para la toma de decisiones; las organizaciones y las relaciones humanas están en constante evolución, marcadas por diversos acontecimientos, ahora globales, que nos obligan a reaccionar de manera inmediata ante las situaciones o los estímulos que se presentan cada día en los lugares de trabajo.

No quisiéramos dejar de referirnos a una afirmación que posiblemente tiempo atrás ignoramos u olvidamos: “El trabajo arduo y bien hecho tiene por añadidura ganancia, no siempre económica que, con el tiempo y la perfección del trabajo, podrá ser capitalizada”.

Hemos planteado sólo unas referencias someras a la historia de la organización del trabajo con la finalidad de contextualizar el presente, para permitir al lector comprender los alcances e implicaciones que las formulaciones actuales tienen en materia de discriminación.

Los teóricos organizacionales actuales, en su mayoría de la Harvard Business School, intentan, al igual que sus predecesores, establecer las condiciones que hagan más competitivas a las empresas modernas. Para esta tarea parten del paradigma de la globalidad, pues asumen que la empresa moderna es la empresa global, la cual, además de tomar distancia de la identidad nacional, establece las condiciones que le permitan alcanzar la mayor rentabilidad.

Por la naturaleza de nuestro estudio debemos destacar que, entre otras cuestiones, la empresa moderna requiere a la que estima “la mejor fuerza de trabajo” en el escenario mundial. Cuando nos referimos a la mejor fuerza de trabajo estamos pensando en ciertas bondades, como los bajos salarios, la especialización tecnológica, la eficiencia terminal del producto garantizada por la razón de género, la educación tradicional y/o únicamente la capacitación técnica y, por supuesto, la edad variable del trabajador y las opciones que ello abre de acuerdo

con un “menú” que ofrece todo lo que en el escenario global puede buscar o pretender el empresario moderno.

### *El toyotismo*

Es la filosofía de producción automovilística antagónica del fordismo. Este pensamiento occidental establecía como un método de producción sano y eficiente a la empresa robusta, con grandes inventarios, miles de empleados que permitiesen potencializar la constante cadena de producción y que impidiera siempre el paro de la línea productiva. El lema de Ford era que “Todos podrían tener el color de auto que quisieran, siempre y cuando este color fuera el negro”. En contraposición a este pensamiento la visión cultural japonesa en los años cincuenta retoma muchas de las filosofías administrativas orientales, como *kaizen* (mejora continua), *judoka* (automatización), *poka-yoke* (a prueba de errores/tontos), *muda* (evitar desperdicios), *just in time* (justo a tiempo) y *kanban* (tarjeta de gestión de inventarios). Esta corriente las integra a su proceso productivo y da origen a lo que se conoce hoy como el sistema de producción toyota (SPT), que consiste en la fabricación de pequeños volúmenes de autos de diferentes modelos a buen precio.

La creación de este sistema de gestión se le atribuye a Sakichi Toyoda (fundador de Toyota), su hijo Kiichiro Toyoda y Taiichi Onho (ingeniero); este modelo también es conocido como onhismo.

El modelo SPT descansa en los siguientes pilares:

1. Fábrica mínima (deshacerse de lo superfluo): aquí se establecen las pautas de producción con que se pretende realizar un proceso con el mínimo de intermediarios, procesos y operarios para así reducir costos y ofrecer un producto rentable en el mercado. Esto puede brindar flexibilidad a la organización.

2. La dirección “a ojo”: organizar la producción de tal manera que pueda hacer emerger o permita “ver” todos los posibles procesos, maquinaria, procedimientos empleados que sobrecarguen a la organización para poderla “aligerar”. En pocas palabras, que el director pueda “dirigir con la mirada” mediante pizarras de control (Andon).

En la teoría de la administración de la empresa destacan a la fecha las siguientes formulaciones a las que nos referiremos para tener en cuenta sus efectos en el trabajo y que cuestionan la idea tradicional de las condiciones de trabajo, discriminando a la parte de la población que de manera fatal se ve obligada a insertarse en la vida productiva, con las reglas que se le imponen, las cuales distan mucho de responder a las ideas de derechos humanos acuñadas en escala internacional acerca de valores como estabilidad en el empleo, límites al trabajo y garantías de remuneración.

### *Outsourcing*

Esta forma de organizar el trabajo comienza a imponerse al inicio de la década de los setenta en las empresas Arthur Andersen y Price Waterhouse. El concepto fue acuñado en 1980 para describir la creciente tendencia de las grandes compañías que estaban transfiriendo parte de sus procesos productivos a proveedores, como una estrategia de negocio, cuando la realidad era que querían desentenderse de los compromisos laborales que implica la operación de estas empresas, haciéndolas, en consecuencia, más rentables.

Se señalan como ventajas del *outsourcing*:

- Garantizar la eficacia de un proceso específico.
- Enfocar al personal hacia el negocio de la empresa.
- Simplificar la administración de la empresa.

- Controlar los costos
- Optimizar la utilización de los recursos.
- Reducir los gastos de operación.
- Manejar más fácilmente las funciones difíciles o que están fuera de control.
- Compartir riesgos.
- Reducir espacios.
- Tener personal más especializado.
- Contar con mejores condiciones de trabajo.
- Evitar la obsolescencia.

Se refieren como desventajas:

- La falta de conocimiento de los mercados.
- La baja calidad de los productos y servicios de los subcontratistas.
- La falta de financiamiento.
- La poca capacidad técnica.
- El incumplimiento de plazos de entrega.
- La falta de una adecuada gestión empresarial.

Desde la visión empresarial se detectan los siguientes riesgos:

- Pérdida de control.
- Riesgos de seguridad.
- Amenaza a la confidencialidad.
- Calidad-experiencia del subcontratista.
- Escala de costos.
- Posibilidad de eliminar la actividad por parte del cliente final, es decir, romper el contacto entre el cliente y quien hace el desarrollo.
- Pérdida de talento experto dentro de la compañía.
- Cambio en compromiso-estabilidad financiera del subcontratante.
- Cambio en el negocio y la tecnología durante la vida de un contrato.

- Retorno del servicio a la compañía original.
- Incompatibilidad de las motivaciones-habilidades, cliente-proveedor.
- Cambios en el entorno.

La teoría organizacional sostiene que el *outsourcing* consiste en contratar y delegar a un proveedor, más especializado, a largo plazo, uno o más procesos no críticos, para conseguir una mayor eficiencia, pero lo que no se explicita es que, finalmente, todas las operaciones realizadas para fabricar el producto son necesarias y que la discriminación de las tareas delegadas responde al interés de evadir responsabilidades con los trabajadores que las realizan.

En la experiencia internacional las funciones que se contratan por *outsourcing* son el suministro de materiales y componentes, los servicios generales, la tecnología informática, la consultoría y capacitación, la logística, los sistemas financieros y contables, así como las tareas del área de recursos humanos.

Preocupa la forma como se disocian fases del proceso productivo, pues se parte de la hipótesis de que son secundarias, prescindibles o que se pueden ignorar. Es necesario tener presente que si esta posibilidad se le abre a la empresa moderna es fundamentalmente debido al mercado de trabajo en que nos encontramos, el cual oferta mucha mano de obra ante cada vez más limitados puestos de empleo y, como consecuencia, abre la posibilidad de que razone en la forma que se hace. Estamos convencidos de que la más modesta actividad que se realice en cualquier proceso productivo es fundamental para su realización o, de lo contrario, ¿qué justificación encontramos para que se lleve a efecto?

El *outsourcing* da flexibilidad a las relaciones laborales, pero cae fácilmente en la degradación del trabajo en tanto que los trabajadores que quedan fuera de la empresa no gozan de los derechos y las garantías socia-

les que tienen los de adentro y en tanto que la empresa tercera por regla es insolvente, defrauda los derechos de los trabajadores colocados en esta condición.

El *outsourcing* posibilita reducir las cargas sociales en tanto que el que las absorbe, no las paga. Asimismo evita que los trabajadores generen antigüedad en la empresa solvente económicamente que de esta manera reduce sus costos en perjuicio de los intereses y derechos de los trabajadores de los que se sirve.

El *outsourcing* no entra en la nómina, se contabiliza como gasto de producción y por ello permite a las empresas modernas contratar con más liberalidad trabajadores a los que les paga al día y sin adquirir responsabilidades de mediano o largo plazos. Finalmente, con esta política, sin que se haya probado que la variable trabajo es una variable prescindible en el proceso productivo, queda sometida a las peores condiciones de explotación, la cual se da sin que haya la posibilidad incluso de decir que un trabajador se ve explotado o que se pueda identificar a su explotador.

Este escenario ha tenido un desarrollo particularmente peligroso para el trabajo pero sobre todo para los sectores más vulnerables, que lo son por razones como las de edad, género, calificación y otros semejantes. El concepto flexibilidad, que debiera ser generoso para todos los partícipes en el proceso de trabajo, ha dado lugar a evidentes degradaciones del trabajo que provoca pérdida de la estabilidad en el empleo, la seguridad de la jornada y la certidumbre del salario. Estos son los saldos del esquema del *outsourcing*, ya que establece las condiciones óptimas para que sea un tercero el que responda de los compromisos frente al trabajador y no la empresa que se ve beneficiada de éste.

Este esquema de las relaciones laborales se ha impuesto en la gran empresa en perjuicio de toda la población que vive de su trabajo y está afectando de manera significativa a la población joven que en el mundo en-

tero se ve obligada a laborar en estas condiciones. Hoy más que nunca se hace necesario reflexionar, como parte de una política laboral, las consecuencias de ello, de manera tal que los cambios en las relaciones laborales sean convenidos y brinden beneficios a todos los que se involucran en la producción y no sólo a la empresa. De no hacerse así, las consecuencias serán una significativa pérdida de la valoración del trabajo y el desinterés de los trabajadores por involucrarse en el proceso de producción a fin de mejorar sus resultados.

*Benchmarking* (procesos de rediseño en las organizaciones)

Es el proceso continuo de medir productos, servicios y prácticas contra los competidores más duros o aquellas compañías reconocidas como líderes en la industria con la finalidad de alcanzar un desempeño de excelencia.

Implica identificar las prácticas administrativas que más convienen a la empresa. Entre ellas sin lugar a duda, están la intensificación del trabajo, el no pago de los tiempos muertos en el proceso productivo y el retar de manera permanente al trabajador para que rebase a la competencia.

Se argumenta que el *benchmarking* demanda el trabajo en equipo, pero de ninguna manera se sostiene que los logros se socialicen cuando menos en una mínima expresión.

El esquema organizacional se proyecta incluso a la competencia dentro de la propia empresa y resalta la virtud de aquel trabajador que supera a sus compañeros, colocándolos en una disputa salvaje con reglas semejantes a las de la selva pero con la particularidad de que la lucha se da entre personas que tienen en común el vivir del salario que reciben.

Finalmente, el *benchmarking* es un esquema de organización del trabajo carente de ética y de permanente antagonismo, en el que los trabajadores son sometidos a la disputa, como si ellos se vieran beneficiados con el resultado de la productividad creciente; es un escenario en el que todos, los de adentro y los de afuera, los de la región y los del globo, son enemigos a vencer y superar, estableciéndose de manera permanente nuevas metas, cambios de prácticas industriales, prioridades y objetivos que olvidan el valor humano. Es la expresión más salvaje de los requerimientos del neoliberalismo y la modernidad que campean en el mundo.

Los efectos de este esquema, por cuanto a trabajo, sin lugar a duda son de lo más preocupantes ya que, con base en el objetivo de ser “el mejor”, respecto del factor trabajo y las condiciones en que se realiza, se les desestima por completo.

### *Downsizing*

La palabra *downsize* fue acuñada a inicios de los años setenta en la industria automovilística estadounidense para referirse a la disminución de los automóviles producidos por ese sector. A partir de 1982 el término empezó a aplicarse al recorte drástico de trabajadores, que es el uso genérico que se le ha dado desde entonces.

En los años noventa se empieza a dar una tendencia al adelgazamiento de las estructuras organizacionales. Con ello se da paso a la aparición de un nuevo fenómeno conocido como “reestructuración organizacional” para referirse a la reducción de personal, la que se convierte en una práctica habitual en las empresas.

Más concretamente, DeWitt planteó tres enfoques sobre *downsizing*:

- a) *Retrenchment* (o recorte de gastos). Estrategia: conservar o aumentar el nivel de *output* sin sacrificar la gama de alcance.
- b) *Downscaling* (o redimensionamiento). Estrategia: uso de recortes permanentes en recursos humanos y físicos para mantener la línea de productos y el alcance de mercado, aunque se reduce el *output*.
- c) *Downscoping* (o racionalización de la cartera de negocios). Estrategia: reducción planificada y permanente de la fuerza de trabajo.

Las razones para estas reducciones de la planta de trabajadores son múltiples: factor competencia, nuevas estrategias y tendencias empresariales, alianzas estratégicas y fusiones de empresas, adopción de tecnologías avanzadas que suponen ahorro de trabajo, deficiente gestión gerencial, ahorro de costos y rejuvenecimiento de la plantilla, situaciones de crisis en la empresa o en el sector de actividad y cambios en las regulaciones. Trátese de mejorías o de crisis, todas las justificaciones tienen en común que parten del supuesto de que lo uno y lo otro puede ser enfrentado pagando los costos con trabajo. La lógica del proyecto demanda determinar que puestos y funciones habrá que eliminar, fusionar o redefinir.

Las consecuencias de aplicar esta política en los países desarrollados son:

- Surgimiento de los *Killer bosses*.
- Debilitamiento de la lealtad del personal.
- Creación de incertidumbre en los trabajadores.

La doctrina empresarial sostiene que para aplicar estas políticas se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- a) Uso de un marco sistemático de trabajo y una metodología adecuada.
- b) Determinar si el *downsizing* se dirigirá hacia los

procesos o hacia la verificación de los objetivos de la empresa.

- c) Establecimiento de las herramientas que se utilizarán.
- d) Desarrollo de un plan de administración del cambio.
- e) Definición de un plan para mantener y mejorar el desempeño durante y después del *downsizing*.
- f) Considerar a quienes afectará el proceso de *downsizing*.
- g) Determinar la profundidad del ajuste y el tiempo disponible para ello.
- h) Determinar de los puestos y funciones a eliminar, fusionar o redefinir.

Los trabajadores que permanecen en la empresa viven el despido de compañeros, amigos, jefes, etc., con quienes han compartido por años. En algunos casos, son ellos mismos quienes han tenido que despedirlos, hecho que crea temor en los trabajadores y los predispone a aceptar más horas de trabajo, disminuir sus días de vacaciones o aceptar menos beneficios para mantener sus trabajos. La moral de las personas disminuye de manera considerable en la mayoría de los casos y se dan altas tasas de rotación o abandono de la empresa.

Podemos desde ahora advertir que esta política empresarial, es una evidencia de autoritarismo, represión y desconocimiento de la naturaleza humana. También del desconocimiento del derecho al trabajo, nacional e internacional y, por último, de la ignorancia del papel que los trabajadores desempeñan en el proyecto productivo, afirmaciones que hacemos sin dejar de considerar que en algunas ocasiones la reducción de personal en una empresa puede ser necesaria, pero la experiencia del análisis que en diversos sectores hemos realizado (bancario, automotriz, educativo y comercio) nos permiten sostener que una vez realizados los recortes las

empresas contratan nuevo personal, pero en condiciones laborales mucho más precarias que las del despido.

Las conclusiones que se sacan de esta práctica empresarial transitan por las siguientes ideas:

- a) Son las grandes empresas las que más tienden a llevar a cabo reducciones de personal.
- b) La práctica de *downsizing* es más habitual en las empresas filiales de compañías multinacionales que en las que se tienen en territorio propio.
- c) El fenómeno es más importante en el sector industrial.
- d) Son las empresas que están atravesando por problemas competitivos o dificultades financieras las que más tienden a establecer la práctica de *downsizing*.
- e) La modalidad de despido es la forma elegida con más frecuencia para materializar las reducciones de plantilla.
- f) La magnitud del *downsizing* o el porcentaje de trabajadores afectados en cada decisión varía en función del tamaño de la empresa.

## REINGENIERÍA

James Champy y Michael Hammer publicaron un libro clave en el año 1990; lo titularon *Reengineering the Corporation* (Reingeniería en la corporación). Ningún concepto de negocios fue más importante en la economía estadounidense que la “reingeniería”. Ya todo un clásico, este *bestseller* internacional fue el pionero en el tema más importante en los círculos de negocios de hoy: reingeniería —el rediseño radical de los procesos de una compañía, organización y cultura para alcanzar una mejora en el desempeño.

En *Reengineering the Corporation*, Hammer y Champy explican cómo algunas de las corporaciones más importantes del mundo recurren a la reingeniería para ahorrar, alcanzar niveles de satisfacción de los clientes y acelerar y hacer más flexibles todos los aspectos de sus operaciones.

La reingeniería podría definirse como la revisión fundamental y el rediseño radical de los procesos de una organización, para lograr drásticas mejoras en rapidez, calidad y servicio.

La reingeniería implica modificaciones tales como el resurgimiento de los equipos de trabajo (equipos de procesos), que el trabajo y los trabajadores se vuelvan multifuncionales, que se dé una mayor importancia al enfoque del *empowerment* en la relación con los trabajadores, la educación continua de los trabajadores, medir el desempeño de las personas por los resultados que obtengan, cambio en la cultura de la organización, menor supervisión hacia las personas, mayor enfoque al entrenamiento, cambio radical en las estructuras organizacionales y énfasis en el liderazgo dentro de la empresa.

Se puede definir como el rediseño del tamaño de las empresas a base de reestructurar las operaciones. La reestructuración se ve como un cambio importante de alguna o todas las variables estructurales de la organización (físicas, administrativas, recursos humanos, financieras y legales), de tal manera que se llegue a replantear la forma en que la empresa debe competir.

Desde el punto de vista empresarial los resultados de esta política pueden resumirse de la siguiente manera:

- 1) Resurgimiento de los equipos de trabajo (equipos de procesos).
- 2) El trabajo y los trabajadores se vuelven multifuncionales.
- 3) Se da una mayor importancia al enfoque del *empowerment* en la relación con los trabajadores.

- 4) Educación continua para los trabajadores.
- 5) El desempeño de las personas se mide por los resultados que obtienen.
- 6) Cambio en la cultura de la organización.
- 7) Disminución de la supervisión hacia las personas y mayor énfase al entrenamiento.
- 8) Cambio radical en las estructuras organizacionales.
- 9) Mayor énfasis en el liderazgo dentro de la empresa.

### *Outplacement*

Los servicios de *outplacement* y transición de carrera surgen con la justificación de que ayuda al creciente número de empleados y jefes que se enfrentan de manera crítica a los procesos de reestructuraciones como consecuencia de la aplicación de la reingeniería a que hemos hecho referencia.

Se define como el servicio que presta un consultor especializado a fin de orientar a las compañías en la gestión de los planes de reestructuración y de facilitar la reorientación laboral de los profesionales (candidatos) que han perdido su puesto de trabajo como consecuencia de esta decisión empresarial.

El servicio de transición de carrera se crea inicialmente para los ejecutivos de alto nivel como servicio derivado de empresas de cazatalentos y con el tiempo la asesoría se consolida en *outplacement* a los jefes y se amplía el servicio de transición de carrera a todos los niveles de empleados.

El servicio consiste en:

- 1) Análisis de las capacidades del candidato, sus intereses y las posibilidades del mercado.
- 2) Asesoramiento para optimizar las posibilidades a la hora de presentar una candidatura para un determinado puesto de trabajo.

- 3) Apoyo logístico completo, con disposición permanente de servicios de fax, teléfono, secretaria, computadora, anuarios empresariales, bibliografía especializada, etcétera.

Los expertos reconocen que esta situación puede dañar psicológicamente a la persona afectada con una intensidad tan alta como la que implica pérdida de un ser querido o un divorcio. Finalmente estamos hablando del servicio prestado por un consultor especializado con vistas a orientar a las compañías en la gestión de los planes de reestructuración y a facilitar la reorientación laboral de los profesionales que han perdido su puesto de trabajo como consecuencia de esta decisión empresarial.

La teoría administrativista empresarial sostiene que el *outplacement* no es un gabinete psicológico, ni un curso rápido sobre “cómo encontrar empleo”; que tampoco es una agencia de colocaciones o una bolsa de trabajo, ni es un centro de reunión de buscadores de empleo. Finalmente, los prestadores de este servicio no son reclutadores de personal y por lo tanto es factible concluir que actúa más como un esquema moderno para restablecer las heridas que causa la política empresarial.

Se dice que estas políticas empresariales contribuyen a disminuir el tiempo de desempleo o cesantía, que son un respaldo profesional con asesoría durante todo el proceso de recolocación que implica asesoría a los directivos o ejecutivos que deben efectuar los despidos, que procura que el despido sea percibido por el afectado como un desafío y una nueva oportunidad y que facilita medios a los trabajadores desvinculados para su reinserción o reconversión laboral.

En escala mundial este tipo de agencias han ganado un gran terreno sobre las agencias de selección de personal y una política que siguen es que las agencias de *outplacement* suelen negarse a la propuesta de que un

candidato sea quien pague la factura, entre otras razones porque no hay una garantía absoluta de éxito.

Se sostiene también que la empresa que cuenta con esta prestación presenta una imagen positiva en sus relaciones laborales, logra una mejor aceptación de la indemnización final que se paga al trabajador, que satisface el compromiso ético-social, que administra los posibles sentimientos de culpa de forma positiva, que logra mayor credibilidad y aumento del respeto por la conducta de la gerencia, que logra un cambio en la percepción de la situación y finalmente un mínimo o ninguna perturbación de la paz laboral y de la productividad.

Para los trabajadores se dice que se reduce el trauma por la separación laboral, se les ayuda a fomentar un punto de vista positivo y a canalizar las energías, se les proporciona un sistema de soporte y una dirección determinada, se les alerta a los participantes a explorar plenamente sus habilidades, intereses y alternativas de manera reflexiva, se les proporciona la idea de cierto control sobre su futuro, se acrecienta la posibilidad de encontrar un puesto gratificante y desafiante.

El diseño organizacional completo implica entonces contratar sin estabilidad en el empleo y sin prestaciones complementarias establecidas en la ley (*outsourcing*), imponer condiciones de trabajo de permanente acoso al trabajador y amenaza de separación (*downsizing* y *reingeniería*) y finalmente darle su “palmadita” cuando se prescinde de sus servicios (*outplacement*). Estas son las maravillas en las relaciones laborales que la teoría de la organización del trabajo hoy ofrece e impone al trabajador joven en tanto le ofrece su primer empleo y, reiteramos, el mercado de trabajo lo posibilita.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKOFF, Russel, *El paradigma de Ackoff. Una administración sistémica*, México, Editorial Limusa, 2002.
- BATEMAN, Thomas, *Administración: una ventaja competitiva*, México, McGraw Hill, México, 2004, 685 pp.
- CHIAVENATO, Idalberto, *Administración de Recursos Humanos*, México, McGraw Hill, 2000, 700 pp.
- CORIAT, Benjamín, *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, fordismo y la producción en masa*, México, 4ª ed., Siglo XXI Editores, 1989.
- *Pensar al revés*, Madrid, España, Siglo XXI Editores, 1992.
- FINNIGAN, Jerome, *Guía de benchmarking empresarial*, México, Prentice Hall, 1996.
- HELLRIEGEL, Don, *Administración*, México, 7ª ed., México, Thomson Editores, 1998, 864 pp.
- HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ, Sergio, *Administración, pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*, México, McGraw Hill, 2002.
- JOFRÉ, Arturo, *Enfoques gerenciales modernos*, San José, Costa Rica, Ediciones Delphi, 2001, 73 pp.
- O'CONNOR, Joseph e Ian Mc. Dermott, *Introducción al pensamiento sistémico*, Barcelona, España, Ediciones Urano, 1998.
- ROTHERY, Brian, *Outsourcing: la subcontratación*, México, Limusa, 1997.
- TAYLOR, Frederick Winslow, *Principios de la administración científica*, Madrid, España, Librería El Ateneo Editorial, 1984.
- VALDALISO, J. Ma. y S. López, *Historia económica de la empresa*, Barcelona, Ed. Crítica, 2007.



## 7. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO: REFORMA LABORAL

*Germán Reyes Gaytán,  
Luis Oliver Reyes Ramos  
y José Alfonso Bouzas Ortiz*

Una vez planteado el punto de vista desde la teoría de la organización del trabajo, toca concluir esta investigación haciendo referencia al segundo reto del presente, la reforma laboral, un tema sobre el que las discusiones se han prolongado por lustros; el marco normativo del trabajo y la reforma laboral necesaria.

Haremos el ejercicio por temas, sin la intensión de agotarlos sino, referir aquellos que a nuestro juicio son los principales.

Traeremos a referencia también cinco legislaciones de otros países: Chile (2003), Argentina (2004), Venezuela (1997), Colombia (2002) y España (1995) con la finalidad de tener en cuenta otras experiencias y tomarlas tal y como se dieron en la norma, reconocer el riesgo que representa un acercamiento insuficiente para los respectivos marcos normativos y, sin conocer, las particulares repercusiones sociales de su puesta en vigencia.

Por último, presentaremos las principales ideas al respecto que campean en nuestro país y señalaremos que oficialmente se habla de 295 iniciativas en los últimos 11 años<sup>1</sup> lo que hace prácticamente imposible agotar los temas o recoger todas las ideas expresadas y confirmar la necesidad de la reforma.

### *Ámbito de aplicación de la ley*

Se denominan así a las disposiciones normativas que incluyen o excluyen ciertos tipos de vínculos laborales.

El tema es de particular importancia tanto en el derecho individual como en el colectivo, en la medida que discrimina ciertos vínculos laborales, negándoles incluso el reconocimiento de relación de trabajo y/o sometiénolos a legislaciones de excepción.

En materia de ámbito de aplicación las legislaciones que tomamos como referencia se mueven en los siguientes supuestos (véase el cuadro uno):

1. Regular con un solo cuerpo normativo todas las relaciones laborales, exceptuándose en todos los casos a las fuerzas armadas.
2. Separar la relación laboral de la burocrática.

Resultan también interesante las particularidades que establece la legislación española las cuales estimamos que son desafortunadas en cuanto al trabajo familiar e interesantes con respecto al trabajo contratado para realizar en el extranjero, tema sobre el cual en la globalización cada vez será más importante que se adopten normas.

El caso argentino nos habla de una tácita generalización de la legislación laboral, en tanto que siendo siete

<sup>1</sup> Página electrónica de la Secretaría del Trabajo, *Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social*, 3 de agosto de 2009.

leyes las que regulan las relaciones laborales en ninguna de ellas se contemplan excepciones ni se implica la existencia de las mismas.

En el caso de Colombia se establecen en una ley disposiciones que diferencian las relaciones laborales en función de que se trate de pequeñas, medianas y grandes empresas por medio de créditos que se otorgan con base en un programa gubernamental.

En el caso de México, en el que sin entrar en detalles podemos hablar de cientos de marcos normativos de las relaciones laborales (apartado A y apartado B, trabajadores federales, trabajadores de los gobiernos estatales y de los municipios, trabajadores de la banca privada y de la banca pública, trabajadores del servicio electoral y otros más) que han sido poco afortunadas y responden a una pretensión histórica de control, articulada y desarrollada por los gobiernos posteriores a la Revolución de 1910/1917. Tenemos que el debate al respecto ha sido el siguiente:

- a) La posición oficial no considera una reforma más allá de la Ley Federal del Trabajo, incluso se plantea sin tocar la disposición constitucional.
- b) El sector empresarial tampoco se motiva por una reforma más integral.
- c) Las organizaciones sindicales se dividen en su posición, las tradicionales y corporativas compartiendo la idea de una reforma sólo de la LFT y el sindicalismo más moderno (UNT) por una reforma integral.

Siendo las legislaciones de excepción, escenarios en los que se violentan los más elementales derechos individuales y colectivos del trabajo, ejemplo de ello es el sinnúmero de evidencias de los gobiernos y las instituciones en donde privan las normas de excepción (organismos descentralizados o autónomos, empresas de participación estatal, y otros), cabe pensar que una reforma

integral en materia de trabajo es necesaria y posible, sobre todo al establecer las particularidades del sector en capítulos especiales.

#### FORMAS FLEXIBLES DE CONTRATACIÓN

Es quizás el tema de mayor debate, y lo ha sido en otros países, porque incluso los resultados alcanzados son contradictorios, han implicado también marcha atrás en las reformas, como consecuencia de que las formas flexibles de contratación no han logrado el incremento del empleo que se pretendía y sí han representado importantes afectaciones a los trabajadores (véase el cuadro dos).

La flexibilidad en la contratación es un tema que se vincula con la estabilidad en el empleo y recordemos que en el caso de nuestro país, por disposición constitucional, tenemos una estabilidad casi plena. La regla general que tipifica el contrato de trabajo es que éste existe desde el momento en que se presta un servicio subordinado a cambio de un salario, independientemente de que se formalice o no, puede reclamar el contrato y para complementar lo anterior, el trabajador despedido, sin que medie causa que justifique el despido, a su voluntad, debe ser reinstalado o indemnizado sin que el empleador tenga posibilidad jurídica de negarse a la reinstalación. Este ha sido uno de los temas en los que más insiste el sector empresarial que es necesario cambiar en la reforma laboral ya que es la más representativa de que se limita la inversión empresarial y que alarmó a los empresarios desde que se aprobó la Constitución de 1917.

En esta revisión de las formas flexibles de contratación, en lo general, no haremos referencia a la obra y tiempo determinados porque, aun cuando pueda ser tomado como expresión flexibilizadora de la relación laboral, se encuentra establecida en todas las legislaciones

del mundo moderno y el tema lo trataremos al ver la terminación del contrato de trabajo, espacio en el cual, de manera un tanto más adecuada, podremos hablar de sus posibles expresiones flexibilizadoras en la relación laboral.

Resulta interesante del caso argentino el periodo de prueba acotado en tiempo, con sanciones para el supuesto de que se simule la contratación a prueba, estableciendo controles por parte de la inspección en el trabajo a efecto de que sea un verdadero contrato a prueba, mediante reconocimiento de derechos plenos al trabajador a prueba, incluso los sindicales, de seguridad social y de higiene y seguridad en el trabajo. El trabajo moderno es cada vez más calificado, especializado y reclama de habilidades que no necesariamente debemos presuponer que cualquier persona las tenga.

El contrato de aprendizaje colombiano nos suscita distintas y contradictorias apreciaciones por las siguientes razones:

- El aprendiz no se vincula con la empresa ni ésta adquiere responsabilidades laborales para con él. Se trata, según apreciamos, más de una política de empleo a cargo de los empresarios y en manos del gobierno.
- No existe una diferenciación específica entre educación y capacitación para el trabajo. Este tema resulta relevante en la actualidad en que las obligaciones sociales a cargo del Estado se ven cuestionadas y los derechos de capacitación por parte de los empleadores intentan ser extendidos hasta el espacio educativo.
- No queda claro quién o quiénes serán las entidades autorizadas para capacitar y, en su caso, cómo se garantiza que la capacitación responda a las necesidades de la empresa que la financia.

La legislación española, que diversifica las formas flexibles de contratación, resulta más rica en tanto que prevé diversos supuestos interesantes en el mundo moderno.

- Los contratos en práctica profesional y el de aprendizaje, parecieran ser necesarios en distintas actividades profesionales y oficios o especialidades laborales, deben comprometer al empleador, pero también abrirse opciones para darlo por terminado dependiendo de las expectativas esperadas y los resultados alcanzados. En todo caso, queda corta la legislación comentada en tanto que no establece límites temporales pasados en los cuales la estabilidad en el empleo se alcance, pero suponemos que en la práctica sí los tenga o mediante la negociación colectiva se les establezcan.
- El contrato a tiempo parcial es cada vez más necesario y responde a las necesidades de ciertas actividades que no se realizan en jornadas regulares y, finalmente, abre opciones a trabajadores jóvenes en formación escolar que les impide asumir una jornada completa. En todo caso, lo importante es garantizar que la jornada de tiempo parcial sea en horarios definidos y no dejar abierta la posibilidad de que el empleador los manipule, colocando al trabajador en un compromiso de 24 horas que le impide asumir otros proyectos.
- El contrato a prueba, además de establecer límites temporales, destaca que la legislación comentada da paso a la representación sindical para negociar sus términos y condiciones.

En el caso mexicano resaltaremos que la estabilidad casi plena de la Constitución en realidad no se cumple, podemos decir que nunca se ha cumplido; el escenario ha sido el mismo con la ley de 1931, con la de 1970 y con las reformas procesales de 1980. La disposición constitucional

que condena al pago de los salarios caídos en la hipótesis de despido injustificado y garantiza la reinstalación a voluntad del trabajador, ha servido en la práctica para que los litigantes –a partir de establecer como controversia, despido injustificado o abandono de empleo–, realicen negocios comprando o vendiendo derechos laborales (por no decir trabajadores) en las juntas de conciliación y arbitraje en perjuicio de los trabajadores y las empresas.

Las formas de contratación que se han experimentado en otros países, y quizás otras más, es posible ponerlas en práctica para beneficio del empleo y respondiendo a las condiciones actuales, siempre y cuando se establezcan disposiciones que pongan candados y eviten el abuso y la simulación como los siguientes:

- Deben implantarse procedimientos de contratación enfocados a una adecuada selección de aspirantes en el caso de trabajos calificados, al mismo tiempo deben replantearse los modelos de capacitación y garantizar un adiestramiento eficaz, de tal forma que la contratación y periodos de prueba dejen de ser una excusa para eludir la responsabilidad en la relación de trabajo. En términos de la ley, la relación de trabajo se presume aun sin contrato escrito, pero es común encontrar cláusulas o condiciones en esos términos. Ciertamente es que la Ley Federal de Trabajo establece como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el hecho de que el trabajador no posea la capacidad, aptitud o facultad que dice tener y que se fije un término de 30 días para hacer valer la causal. Sin embargo pensamos que es innecesario prescindir de un trabajador capacitado y con el perfil idóneo para una actividad determinada. La hipótesis de que un trabajador pueda ser despedido a los 30 días por esta causal, también implica que los empleadores se abstienen de otorgar una efectiva capacitación.

- La contratación de excepción sólo se podrá realizar a un trabajador por una sola vez y en ningún caso alternando, por ejemplo, a prueba y capacitación.
- Establecer que el trabajador que preste servicios y acepte contratarse a prueba o capacitación en otra categoría, siempre podrá regresar a su anterior categoría.
- Penalizar el abuso o la simulación de estas formas de contratación.
- Establecer inspección de trabajo y registros de trabajadores de manera tal que sea factible reconstruir el historial laboral de todos y cada uno de los trabajadores de una empresa.
- Obligación plena de satisfacer, en proporción al tiempo trabajado, los derechos de los trabajadores, con independencia de la temporalidad en que presten servicios.
- Obligar a que los contratos de excepción, inclusive los que se dan por obra o tiempo determinado y los de naturaleza civil o mercantil, consten por escrito explicitando las razones de su justificación.
- Participación de la organización sindical titular del contrato colectivo en la instrumentación de estas formas de contratación.
- Definición y respeto de la jornada en los casos de tiempo parcial o trabajo temporal.
- Estas formas de contratación sólo podrán ser utilizadas por empresas con números de trabajadores significativos y no así en la hipótesis de pequeñas empresas o relaciones laborales aisladas, ya que ello justifica el que recurran a esta forma de contratar, fundados en las particularidades del trabajo, que son las que permiten entender que se contrate a prueba, en periodo de capacitación o por temporada y en la hipótesis de la jornadas a tiempo parcial, cuando la naturaleza del trabajo lo justifique y el salario sea remunerador.

## TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Las legislaciones revisadas tienen en la materia interesantes disposiciones a considerar (véase el cuadro tres):

Obligan al trabajador a dar aviso a su empleador con anticipación a la fecha que determine concluir con la relación laboral (legislación de Chile, Argentina y España). Casos semejantes al de México son el de Venezuela y Colombia, con la observación de que en el caso colombiano, de estar entendiendo bien la norma, el incumplimiento del contrato de trabajo, por parte del trabajador, implica incluso responder por daños y perjuicios. En el caso de México, como consecuencia de que uno de los temas laborales que se discutieron en 1917 fue el de los trabajos forzados o en condiciones de esclavitud, desde el texto constitucional quedó establecido que ninguna persona podía ser obligada a laborar en contra de su voluntad y con ello de manera implícita la posibilidad de que el trabajador dé por terminada la relación laboral en el momento en que lo determine y sin aviso de ninguna especie.

En el caso chileno destacan el aviso de renuncia que el trabajador tiene que dar con 30 días de anticipación. La consecuencia de no hacerlo es que se configuraría la hipótesis de pérdida de derecho a la indemnización establecida bajo el número tres y cuatro del correspondiente capítulo que también se transcribe.

El aviso previo por parte del empleador en todas las legislaciones se encuentra establecido en condiciones más o menos semejantes y estimamos que en el mundo moderno y, sobre todo, a mayor complejidad de la empresa y mayor calificación del trabajo, nada impide el que también tuviera la obligación, siempre que no existan razones de fuerza mayor, a planear y comunicar su separación del centro de trabajo.

En cuanto a la legislación argentina destaca que incluso se maneja, como obligatorio para ambas partes, el preaviso de terminación de la relación laboral, resultando interesante la figura en la versión también que obliga al patrón a hacerlo, ya que de no cumplir con el preaviso debe pagar el salario correspondiente al término de éste.

Por cuanto a la temporalidad del contrato laboral, existe un supuesto que, en nuestra opinión, sería muy peligroso introducir en la legislación mexicana y que encuentra en las legislaciones de Chile y España que consideran la posibilidad de llevar a cabo contratos por tiempo determinado, es decir, de hasta por un año o más. En el caso de nuestro país, en donde la simulación ha hecho tanto daño a las relaciones laborales, es posible que en sectores como el de la construcción se justifique celebrar contratos con esa temporalidad pero en cualquier otro, como el comercio o los servicios, establecer una temporalidad contractual de esas dimensiones, sería vulnerar el principio de estabilidad en el empleo.

También en el caso de Chile, Venezuela y España el empleador está facultado para dar por terminada la relación laboral invocando causas que tengan que ver con las necesidades de la empresa; racionalización, modernización, baja de producción, cambios de mercado, extinción de la personalidad de la empresa, y otras semejantes. Pero también hay que referir que la regla en todos los casos es respetar el derecho de audiencia de los trabajadores y del sindicato titular del contrato colectivo.

Las experiencias vividas en los últimos 10 años, nos hablan de que los empresarios ante un conflicto con la organización sindical, pretenden cerrar, definitivamente, las fuentes de trabajo e incluso reabrir la empresa con otro nombre, otro contrato colectivo y otra organización sindical, en vez de entrar a una seria negociación sobre las condiciones de trabajo, es decir, no están dispuestos a acreditar las razones económicas por las

que pretenden cerrar las fuentes de empleo y toman la determinación de no someterse a los procedimientos establecidos que existen actualmente en espera de que una reforma laboral los omita y les posibilite el cierre, dar por terminados los contratos colectivos y poner en la calle a los trabajadores, sin respetarles sus elementales derechos de audiencia y legítima defensa y, por supuesto, dejar de escucharlos en lo referente a los conflictos colectivos de naturaleza económica respecto a las razones que argumentan para el cierre: la política laboral se encuentra definida por aceptar estas pretensiones, lo que evidencia un sinnúmero de casos en los que así se han comportado, por ejemplo: Hulera Euzkadi del Salto Jalisco, Compañía Minera México y el más arbitrario, en tanto se es gobierno y patrón, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

Con respecto a la indemnización por conclusión de la relación laboral, en el caso chileno, se protege incluso al trabajador que renuncia con el equivalente a 30 días de salario por cada año de servicio. Con importantes diferencias, pero en el caso argentino, también hay una indemnización al despedir a un trabajador. En el caso venezolano existe una prestación modesta que tendría su equiparación con la prima de antigüedad del derecho mexicano.

Por último, la disposición argentina abre de manera explícita la posibilidad de que la indemnización por despido a voluntad del patrón sea negociada en el contrato colectivo y, la legislación española, tiene una figura semejante.

En el caso colombiano debemos destacar que se establece en la hipótesis de indemnización por despido injustificado el principio de mayor monto de la indemnización para salarios menores, esquema interesante en beneficio de los salarios más bajos.

Sobre la legislación española cabe destacar la presencia sindical cuando se liquida a un trabajador y, del ar-

gentino, la participación previa del Ministerio del Trabajo en la definición de los salarios base para las hipótesis de liquidación.

No hay en las legislaciones tomadas como punto de referencia ninguna hipótesis en la que la reinstalación del trabajador sea obligatoria, como lo es en el caso de nuestra legislación.

La discusión y definición sobre el tema de la indemnización en el caso mexicano es de particular importancia en el futuro inmediato porque, como ya dejamos establecido, la indemnización constitucional se incumple y se convierte en materia de extorsión y la prima de antigüedad resulta ser condicionada de forma tan importante (calculada en salarios mínimos, después de 15 años de servicio, y otras) que no representa un verdadero beneficio para el trabajador separado o que se vaya a separar. Aunque no se enfrente el problema de aclarar la verdadera antigüedad del trabajador, cuestión que por regla también es materia de litigio,

El principio implícito en la indemnización constitucional por despido injustificado (salario a razón de 20 días por cada año de servicio y salarios caídos) es correcto: tanto el empleador como los trabajadores hacen la empresa y, por lo tanto, al separar a este último sin causa o en contra de su voluntad la empresa tiene que resarcirlo.

Para el caso español, los salarios caídos son el equivalente a lo que denominan “salarios de tramitación” y que serían los que cuentan desde la fecha del despido, decidida por el empresario, y la de conclusión del juicio, cuando se declara la improcedencia del mismo (nulidad del despido), y estos salarios toca cubrirlos en su totalidad al patrón con las siguientes excepciones que se encuentran en el Real Decreto Legislativo 2/1995, texto de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 116. Si desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido hasta la sentencia del juzgado que por

primera vez declare su improcedencia (es decir, que se trata de un despido fundado) hubiesen transcurrido más de 60 días hábiles, el empresario, una vez firmada la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de los 60 días y en el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios que no le hubiesen sido abonados por el patrón.

En un escenario moderno en esta materia tan sentida y no cumplida debieran tenerse en cuenta posiblemente cuestiones como las siguientes:

- Es fundamental que las autoridades del trabajo establezcan un sistema de registro e historial de cada trabajador que marque el derecho de audiencia, de certidumbre y liquide el mundo surrealista que a la fecha es el del trabajo y cuente también con un sistema de inspección que garantice el verdadero cumplimiento de las normas laborales.
- Asimismo, deben establecerse mecanismos de sanción que prevean la omisión de rendir a las autoridades dicho registro, además de una posible simulación o informes con datos falsos, imputable al patrón.
- No es factible dar paso a la propuesta de reforma que pretende limitar a seis meses el pago de salarios caídos sin darnos cuenta de que ello querría decir, simplemente, dejar en desventaja absoluta a los trabajadores, y susceptibles de ser victimados con juicios eternos en los que aun, en la hipótesis de ganarlos, los cobros siempre serían de gran afectación para los trabajadores, tomando en cuenta la sola depreciación de la moneda.

## FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO

Los aspectos en los que se aprecian temas a considerar en las diversas legislaciones consultadas son (véase el cuadro cuatro):

La jornada máxima definida a la semana como de 40, 45 y 48 horas y también el establecimiento de límites de no más de nueve o diez horas diarias, esta es una diferencia presente entre los países estudiados.

Lo anterior implica la pretensión de que se cuente cuando menos con un día de descanso a la semana y la tendencia a que sean dos.

La existencia de jornadas parciales (Chile) o reducidas (Argentina), entendidas como aquellas que no excedan de dos tercios de la jornada semanal en el caso de Chile y establecidas por ley, contrato individual o contrato colectivo en el caso de Argentina, estimando que son supuestos muy semejantes.

Un caso especial es el de España ya que posibilita ajustes a la jornada durante el año lo que entendemos deriva de los cambios climáticos y la existencia de temporadas en las que es imposible de realizar determinadas actividades lo que conlleva, por sector, a ajustar las jornadas.

La jornada de trabajo es la más reducida a la semana, de 40 horas con un tope máximo diario de nueve y la posibilidad de distribuirla de manera flexible durante un año, mediante convenio colectivo o por determinación de autoridad con el único límite de que se respete el descanso entre jornada y jornada y, por lo tanto, que nos evidencian que el límite de nueve horas diarias se puede modificar siempre y cuando el promedio anual respete el máximo semanal.

Estimamos que el caso de la legislación de España es el que responde de mejor forma a los requerimientos del sector, deja la puerta abierta a la negociación y, necesi-

riamente, involucra a los trabajadores con los objetivos y las limitaciones del proyecto empresarial.

El caso chileno establece la posibilidad de que de manera unilateral se flexibilice la jornada moviéndola una hora antes o después de la ordinaria, disposición que, sin lugar a dudas, atiende a requerimientos de los empleadores y que se encuentra establecida como una potestad que se ejerce sin consulta a los trabajadores o al sindicato titular del contrato colectivo y que, por lo mismo, la estimamos como una flexibilización poco afortunada ya que posibilita los cambios injustificados en perjuicio de los trabajadores y está fuera del contexto modernizador.

El caso de la legislación de Venezuela es muy semejante al de México y considera disposiciones que habría que pensar si corresponden con el mundo moderno.

Una reforma laboral en materia de jornada laboral estimamos que tendría que tomar en cuenta algunos aspectos como los siguientes:

- Estimar que el tema de la jornada de trabajo, sus turnos, continuidad y suspensión, están vinculados con las definiciones fundamentales que adoptan empresarios y trabajadores mediante sus representaciones colectivas en función de los objetivos de productividad y tener presente necesariamente la higiene y seguridad en el trabajo.
- Establecer límites a la jornada: diarios, semanales y anuales negociados por sector o rama económica; privilegiando los descansos y otras necesidades de los trabajadores por sobre criterios de turno o día de descanso.
- El establecimiento de las jornadas, cuando menos por la vigencia del contrato colectivo y su modificación negociada con la representación sindical, para evitar cambios drásticos que sólo perjudiquen a de-

terminados trabajadores y no tengan justificación en la organización del trabajo.

- La participación de las autoridades del trabajo en la definición de cuestiones como la jornada, y otras semejantes, tan sólo en grandes convenciones de sector o rama de la economía en las que de manera concertada se establezcan las grandes directrices necesarias.
- Dar paso a la jornada reducida con límites, como el que no sea superior a dos tercios de la jornada regular, y con explícitas disposiciones que impidan al empleador modificarla con respecto a trabajadores determinados y garanticen a todos certidumbre sobre cuál será su jornada de trabajo cuando menos de una negociación colectiva a otra.
- Garantizar que el trabajo en la jornada reducida permita a los trabajadores obtener todos los complementos del salario de los que goce un trabajador de jornada completa.
- Recoger la disposición que garantiza el descanso entre jornadas de trabajo como reglamentación para todo el trabajo, con independencia de los requerimientos particulares del sector, rama o empresa.

#### FLEXIBILIDAD EN EL SALARIO

En el caso chileno se tiene en cuenta la remuneración por unidad de tiempo y de obra, el salario mínimo y la obligación del pago salarial sin exceder el mes (véase el cuadro cinco).

Como consecuencia de que existe la jornada reducida, se establece el salario proporcional al mínimo para ésta.

En el caso venezolano se consideran los incrementos salariales por productividad sin establecer una forma

clara de cómo se hacen efectivos. Se manejan también los aumentos salariales de emergencia a determinación del ejecutivo y mediando consultas.

En materia de salario estimamos conveniente tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- Es necesario establecer por ley, garantías para que el salario mínimo sea remunerador y hayan condiciones para que se cumpla incluso en jornadas reducidas. Crear una instancia autónoma del ejecutivo y que rinda cuentas al legislativo y que con base en argumentos científicos establezca los salarios y garantice la suficiencia del mínimo.<sup>2</sup>
- Garantizar por ley que la definición del salario, tanto en su monto como si se paga por unidad de obra o unidad de tiempo e incluso las jornadas reducidas, sean negociadas por ramas o sectores de la economía en convenciones que se realicen con la presencia de todas las organizaciones que participen en el sector
- Establecer un perfil muy claro del salario por unidad de obra, de tal manera que permita a los trabajadores obtener ingresos, en una jornada regular, por arriba del salario mínimo y de ninguna manera atente en contra de la seguridad e higiene en el trabajo.
- Realizar un proceso de compactación de tabuladores salariales, de tal manera que se evite la evasión salarial que a la fecha se realiza mediante la contratación de trabajadores de las categorías más bajas, forma histórica de flexibilizar el salario.

<sup>2</sup> Al respecto véase la propuesta de reforma laboral que presentó el PRD y la UNT al Congreso de la Unión el 31 de octubre de 2002.

## COMPLEMENTOS AL SALARIO

En todas las legislaciones revisadas, véase el cuadro seis, los complementos al salario son de particular importancia y atención al grado que, incluso, se les establece diferencia entre los que son de naturaleza pecuniaria y aquellos que son de naturaleza social o asistencial y por regla, en todos los casos, los primeros nos dan una idea de lo que en la legislación mexicana se denomina salario integrado.

Destaca la idea de una treceava mensualidad, la cual quedaría cubierta, en algunos casos, como concepto de aguinaldo y el pago de utilidades definida en forma negociada con el sindicato, el sueldo integrado por una cantidad base y una comisión y la integración al salario del pago de tiempo extra.

Es posible que en conjunto podamos señalar un cierto grado de confusión entre prestaciones de naturaleza social o asistencia y aquellas que deben integrarse al salario y forman parte de él para los efectos de su cálculo. Se hace esta observación porque encontramos que en algunos casos se trata por igual la seguridad médica por parte de terceros (instituciones), que por ejemplo, las prestaciones típicamente traducibles a dinero, como pueden ser alimentos o transportes.

Para hacer una reforma laboral es necesario tener en cuenta:

- a) Cuáles son las percepciones que se integran al salario como parte del mismo y cuáles no tienen esa característica, por ejemplo: la seguridad social.
- b) Garantizar que la negociación colectiva medie en la definición, modificación o extinción de cualquier complemento del salario, excluyendo a los otorgados por ley y que la misma responda a requerimientos del proyecto productivo y no a la voluntad del empresario.

- c) Garantizar que mediante la inscripción de los trabajadores al sistema de registro e historial laboral perciban las prestaciones que no siendo pecuniarias son fundamentales, como la seguridad social.

#### SUBCONTRATACIÓN, TERCIARIZACIÓN Y *OUTSOURCING*

Siendo esquemas de contratación laboral que se vienen imponiendo en el mundo moderno y que, como lo veíamos en el capítulo previo, responden a razones justificadas (hacer eficiente la empresa en tanto se desentiende de actividades que no le son fundamentales) y otras, no tan justificadas (trasladar a una tercera persona responsabilidades de índole laboral), apreciamos que todas las legislaciones consideran su existencia, sus consecuencias, incluyendo el fraude laboral y, por regla, procuran que el beneficiario final del trabajo responda por los derechos de los trabajadores al servicio de la tercerista, incluyendo la seguridad social (véase el cuadro siete).

La responsabilidad de la beneficiaria final no se reduce a constatar que la empresa tercerista esté legalmente establecida y garantice el cumplimiento de sus obligaciones sino, por regla, apreciamos que hay normas que la hacen responder por los derechos laborales de los trabajadores de la tercerista como si fueran trabajadores propios, lo que nos habla de que se busca que la administración cuente con las facilidades que esta misma determine, pero que ello no implique el fraude al trabajo cuando, entre otras razones, la propia existencia de un mercado laboral afectado por el desempleo posibilitan el que la regla sea el fraude laboral.

El caso colombiano es particularmente distinto en tanto que de años atrás se gestó el esquema de las cooperativas de trabajo, que han dado un resultado semejante pero que, en tanto esquema cooperativista, aparece

como más difícil de resolver puesto que los cooperativistas no son trabajadores y, por lo tanto, tampoco gozan de derechos laborales.

En el caso de la legislación laboral vigente en nuestro país, que pudiera ser considerada suficiente y visionaria<sup>3</sup> en tanto que establece la responsabilidad solidaria del beneficiario final (artículos 12 a 15) de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica vemos que no se cumple con esta obligación, que los sindicatos, incluso los más democráticos, toleran el que no se cumpla, las autoridades se han olvidado de la existencia de la disposición normativa y la terciarización, subcontratación u *outsourcing* como la norma de contratación laboral en las empresas que llegaron en el contexto del Tratado de Libre Comercio y es la que se ha impuesto en aquéllas que teniendo para entonces formas de contratación tradicionales, han optado por esquemas de estas características como formas de evadir responsabilidades laborales y fiscales, al grado que, en los últimos 10 años, prácticamente las empresas ya no tienen trabajadores propios y la mayoría de los sindicatos han tolerado esta tendencia.

Estas formas de contratación han contaminado las relaciones laborales que se establecen en empresas con participación estatal e incluso a las contrataciones laborales que el propio gobierno celebra llegando al extremo de que, con independencia de la presencia partidaria que en los gobiernos locales se dé, todos los gobiernos federal, estatales y municipales, tienen en común, con justificación o sin ésta, el que han crecido en la planta de trabajadores, de los que se sirven, por medio de estas formas de contratación.

También debilitan a las organizaciones sindicales, representan la posibilidad de realizar negocios rentables (que van de 10 a 25% de la nómina) en manos de terceros, en muchos casos miembros individuales de la

<sup>3</sup> Desde la LFT de 1931 se estableció la responsabilidad solidaria del beneficiario final en el artículo.

dirección empresarial, que asume la realización de estas actividades e incluso de los propios líderes sindicales que también lo hacen en perjuicio de la empresa, del sindicato y de los propios trabajadores.

Incluso han representado también procedimientos para colocar a trabajadores, anteriormente asalariados, en condiciones de ingresos a comisión que se resuelve en condiciones salvajes de explotación del trabajador. Con anterioridad habían en los bancos trabajadores que atendían a la clientela, ahora han sido sustituidos por “asesores financieros de atención al público” que se encuentran atrapados en la obligación de vender “productos” para obtener un ingreso para subsistir y que no son trabajadores al servicio de las instituciones financieras.

Para resolver esta situación y tomando la experiencia de otros países es necesario que la modificación del marco normativo del trabajo conlleve a establecer:

- Reglas claras y explícitas de solidaridad laboral que de ninguna manera puedan ser sustituidas por fianzas o cualquier otra forma de garantías insuficientes incluso en el mundo mercantil y mucho más insuficientes para garantizar los derechos individuales del mundo laboral.
- Responsabilidades incluso de naturaleza penal para los funcionarios de la administración pública y patrones que promuevan y/o posibiliten el fraude laboral por medio de este esquema.
- Poner a consideración la idea chilena de las empresas de servicios transitorios, registro de las mismas por parte de las autoridades, prohibición de prestación de servicios para labores que la propia empresa final realiza y otros candados semejantes.
- Registro público de los contratos que se celebren por empresas terciarizadoras, consignando beneficiarios finales y, en su caso, organizaciones sindicales participantes.

## SEGURO DE DESEMPLEO

El caso más interesante resulta ser el argentino, aun cuando estimamos que sus resultados han sido limitados (véase el cuadro ocho).

En el caso colombiano, en realidad, estamos más ante una política asistencial en escenario de desempleo y no frente a un seguro con lógica y reglas propias.

El seguro de desempleo surge como una medida para frenar el empobrecimiento de aquellas personas que pierden su empleo. Mediante programas implantados por el gobierno, se pretende proveer al desempleado de una ayuda económica que le permita solventar sus principales necesidades, en tanto vuelven a emplearse. Al mismo tiempo éste se convierte en aspirante a un puesto de trabajo, de acuerdo con la oferta de empleo disponible y en función del perfil laboral que tiene. Sin embargo, no en todos los casos, dicho seguro es suficiente para cubrir las principales necesidades de un desempleado, sobre todo si éste es cabeza de familia. Además, suele ser un apoyo que está condicionado a requisitos que no todos aquellos que se ubican en estas circunstancias pueden cubrir, y la temporalidad del programa no es coherente con la disponibilidad y oferta de empleo. Razones como éstas hacen del seguro de desempleo un programa de corte asistencialista, excluido aun del sistema de seguridad social.

Recordemos que en países de Europa, este programa funciona como parte de un sistema de seguridad social integral. La experiencia de los países que forman parte de este estudio parecen estar alejados de aquella realidad europea, sin embargo, tales carencias no son motivo para desaparecer o dejar de apoyar a quienes se encuentran en situación de desempleo, sino de perfeccionar los apoyos y formas de otorgarse. Este seguro es una forma de responder a una problemática mundial, aprender y

adoptar formas de apoyo probadas en diversos países, permite mejorar y hacer frente común a problemas comunes. Los índices de desempleo, particularmente en México, se han elevado de una forma alarmante en los últimos años y no parece que el panorama mejore a corto plazo, por ello, es de suma importancia que estos programas sean funcionales y eficaces. Ciertamente es que el programa, que es muy complejo, cubra toda la demanda de desempleo. En el mejor de los casos, el objetivo de todo gobierno debe ser el de adoptar medidas que disminuyan la desocupación de aquellos que se encuentren en edad de trabajar, mediante la adopción de políticas sociales y económicas que doten de estabilidad al país.

En México no tenemos un programa en escala nacional que atienda este fenómeno social, todos son estatales y cabe decir que no en todos los estados de la República los hay. Es el caso del Distrito Federal, en donde hay un programa de seguro de desempleo, aunque insuficiente, en el sentido de no satisfacer totalmente la demanda de apoyos, es necesario reconocer el esfuerzo y la conciencia social del gobierno del DF por incorporar al mundo laboral a aquellos que se encuentran desempleados. Es por eso que consideramos que en el marco de una reforma a la LFT debe incorporarse un capítulo que integre y regule el seguro de desempleo con la idea de que funcione en escala nacional. En el Distrito Federal existe la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, la cual establece las bases para el otorgamiento de dicho seguro, así como las reglas de operación y requisitos para obtenerlo. A diferencia de las experiencias vistas en Argentina y Colombia (los únicos países del estudio que incluyen dicho seguro), en el Distrito Federal el seguro incluye a todo trabajador desempleado, no impone más requisitos que el de comprobar el estatus de desempleado y haber cotizado al Seguro Social.

Por lo que respecta al monto mensual del programa, al igual que en los mencionados países, resulta una canti-

dad insuficiente si consideramos el alto costo de la vida, pero no deja de ser un apoyo que resuelve parcialmente necesidades urgentes de la población en circunstancias de desempleo.

Proponemos que el seguro de desempleo sea ampliado al marco legal del Seguro Social, pues toda persona, empleada o no, tiene derecho a una adecuada atención médica proporcionada por el Estado, toda vez que debe procurarse el bienestar social y perseguir la cobertura total de dichos programas a toda la población.

Sólo en esa medida podrá lograrse un panorama que integre a toda la sociedad bajo un marco de protección que provea de bienestar y desarrollo traducido en estabilidad económica y social para el país, objetivos primordiales de un Estado comprometido con la sociedad a la que debe servir.

#### LIBERTAD SINDICAL

Con excepción de la legislación española, todas las revisadas obligan al registro de la organización sindical y, de una u otra forma, limitan al sindicato a realizar sus funciones en tanto no se cumpla con este requisito (véase el cuadro nueve).

En el caso de Chile, el registro le da a la organización sindical personalidad jurídica; en el caso de Argentina la autoridad administrativa autoriza la inscripción con base en que se cumple con los requisitos de ley; en el caso de Venezuela, simplemente se ordena el registro; en el caso de Colombia, de manera explícita, impide la posibilidad de que una organización sindical actúe en tanto no se registre. Por lo anterior, resulta vigente la pregunta respecto de la naturaleza del registro sindical (constitutiva o declarativa) y las previsiones que al ejercicio del derecho de asociación en sindicatos establece el

convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que todos estos países tienen firmado.

En cuanto a tipología sindical, solamente la legislación española es la que no comete la violencia que implica establecer tipologías sindicales. En el caso de Chile, la disposición (podrán ser entre otras) resulta ser gramaticalmente ejemplificativa y, en esa medida, menos grave; en el caso argentino, la disposición es plenamente limitativa, sindicatos de trabajadores de actividades, oficios o empresa. En el caso de Venezuela, también la disposición es limitativa, sindicatos de empresa, profesionales, de industria o sectoriales y de ámbito nacional estatal, regional o local, y en el caso de Colombia, se clasifican en sindicatos de empresa, de industria, gremiales y de oficios varios.

En el caso de Chile es necesario resaltar que la tipología sindical tiene la posibilidad de que se organicen sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios (temporales) y también, la nefasta (para el caso de México) posibilidad de que se organicen por almacén en vez de empresa.

En cuanto a requisitos para que se otorgue el registro, en el caso de Chile, se establece que la asamblea constitutiva se celebre ante un funcionario que la certifique y un número mínimo de afiliados; en el caso de Argentina, presentar la lista de afiliados con mención de dónde laboran; en el caso de Venezuela, de manera implícita se entiende que para el registro deberán presentarse los estatutos de la organización sindical y definir el radio de acción; para Colombia, un número mínimo de afiliados, estatutos y el registro mismo y, en la lógica de la legislación española, ningún requisito.

En los casos de Chile, Argentina y Venezuela, a ningún trabajador se le desconoce explícitamente el derecho de asociación sindical, en el caso de Colombia a los miembros de las fuerzas armadas y, en el caso de España, igual, además de los jueces.

Por cuanto a cláusula de exclusión y derecho de desafiliación, los casos chileno y colombiano no consideran de manera explícita nada al respecto, los casos argentino, venezolano y español establecen de manera explícita el derecho de un trabajador a desafiliarse del sindicato y en ninguno de los cinco encontramos la cláusula de exclusión por expulsión.

En el caso chileno se establece el derecho de asociación sindical sin limitación. A la asamblea constitutiva debe asistir un ministro de la Inspección del Trabajo, depositándose posteriormente el acta correspondiente, acto que le da personalidad jurídica a la organización.

En el caso argentino se obliga al registro de la organización sindical y, en consecuencia, condiciona la existencia del sindicato al mismo. Establece una serie de requisitos para la inscripción del sindicato.

El caso venezolano establece la libertad sindical, otorga el derecho de definir el radio de acción del sindicato y obliga al registro ante la inspección del trabajo.

Estamos frente a un escenario en el que el tema a debate es el ejercicio del poder, el poder público y la autonomía o los grados de autonomía que el gobierno puede aceptar que tengan las organizaciones sociales.

En estas condiciones, por las experiencias que apreciamos en otros países, pensamos que debería garantizarse en la ley:

- Que las organizaciones sindicales se constituyan con plena libertad y sin requerir registro alguno.
- Que la toma de nota sea un mero acto administrativo respecto del cual la autoridad no tenga atribución alguna que limite el derecho de asociación.
- Que el radio de acción de las organizaciones lo establezcan las propias organizaciones sindicales.
- Que el derecho de renunciar a una organización sindical sea pleno para los trabajadores y de ninguna forma cuestione su vínculo laboral.

- Que los actos constitutivos, de elección de sus direcciones, extintivos de la organización sindical, al igual que las determinaciones fundamentales de la vida de las organizaciones sindicales como son: la firma, revisión o disputa de titularidad de contrato colectivo, se realicen mediante voto universal directo y secreto, sirviéndose de padrones confiables y en lugares que garanticen la plena libertad de los participantes y la no injerencia de las autoridades, patrones o terceros.
- Que se constituya una instancia autónoma del gobierno que registre y dé publicidad y transparencia plena a los eventos anteriormente referidos.<sup>4</sup>
- Que se garantice por ley el derecho de revocación del mandato en los sindicatos.
- Que se garantice por ley la existencia plural de organizaciones sindicales a voluntad de los trabajadores.

## CONTRATACIÓN COLECTIVA

*Radio de acción de la negociación colectiva.* En los casos de Chile, Argentina, Colombia y España, no se encuentra limitada la negociación colectiva en forma alguna pudiendo darse en el ámbito geográfico y sectorial que las partes determinen e incluso, en los casos argentino y colombiano, cabe la posibilidad de que el Ministerio del Trabajo generalice las normas contractuales convenidas a todas las empresas del sector y, de manera explícita, se establece que el convenio puede ser nacional, regional o de otro ámbito regional, intersectorial o marco, de actividades, oficios, profesiones o categoría y convenio de

<sup>4</sup> Las anteriores cuestiones forman parte de la propuesta de reforma laboral que presentó la Unión Nacional de Trabajadores y el Partido de la Revolución Democrática al Congreso de la Unión el 31 de octubre de 2002.

empresa o grupo de empresas, en el caso de Venezuela, la empresa (véase el cuadro diez).

*Limitación al derecho de negociación colectiva.* En el caso chileno se niega el derecho de negociación colectiva en instituciones y empresas que presupuestalmente dependan hasta 50% del gobierno y a los trabajadores contratados bajo las figuras de aprendices, por obra determinada, transitorios o de temporada, a los trabajadores con funciones de administración, con facultades para contratar o despedir trabajadores y a los trabajadores con poder de decisión en políticas o procesos de producción o comercialización.

*Materia de la negociación colectiva.* En el caso chileno, de manera explícita se establece que será materia de la contratación colectiva el salario y las condiciones de trabajo, en el caso español también la productividad y la paz laboral.

*Titularidad de la negociación colectiva.* En el caso chileno, el derecho de pedir la celebración del contrato colectivo lo tienen todos los sindicatos y grupos de trabajadores al servicio de la empresa, en los casos argentino y español, aun cuando no se explicita en términos semejantes, estimamos que por las disposiciones complementarias (radio de acción de la negociación colectiva), se encuentra en los mismos términos, en el caso venezolano, el sindicato que represente el interés mayoritario de los trabajadores.

*Administración de la empresa y negociación colectiva.* En el caso chileno, aun cuando se excluye de la negociación colectiva a la administración y organización de la empresa, ésta se celebra con base en los balances económicos de la empresa; las cuentan con menos de un año de existencia están exentas de la obligación de celebrar contrato colectivo y todos tienen la obligación de aportar a la contraparte la información correspondiente. En el caso español, en el contrato colectivo se negocia la productividad.

*Publicidad y transparencia.* En los casos de Argentina y España, existe la obligación de publicar el texto de la convención colectiva.

*Vigencia de la negociación colectiva.* En el caso argentino las convenciones colectivas se prorrogan mientras las partes no demanden su revisión o hayan acordado algo al respecto; en Venezuela de dos a tres años; en el colombiano es semestral y en el español anual.

#### REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Está considerado un documento fundamental en las relaciones laborales, lamentablemente sólo encontramos disposiciones al respecto en las legislaciones de Chile y Colombia (véase el cuadro 11) y en ambos casos son disposiciones que delegan su elaboración a la empresa. Estimamos que en el caso de España las funciones al respecto quedan en manos de los Comités de Fábrica.

Podemos observar que en los reglamentos de éstas las legislaciones laborales de los dos países son de carácter obligatorio y la elaboración de este documento recae en el patrón o empleador.

Derivado del análisis de esta figura podemos decir que nuestra legislación debe considerar:

- La elaboración de este documento debe ser obligatorio.
- Su elaboración debe garantizar la participación del sindicato.
- Lo que la legislación laboral señala que contendrá el reglamento interior de trabajo se haya cargada de historia y situaciones ya inoperantes. En el contenido del reglamento interior se deben tener presentes nuevas situaciones debido a los avances de la tecnología, como los pagos electrónicos, el trabajo

que se desarrolla sin la necesidad de acudir a un lugar determinado (teletrabajo) y nuevos riesgos de trabajo derivados del uso de nuevos utensilios como las computadoras.

### COMITÉS DE FÁBRICA

La figura de los Comités de Fábrica sólo la encontramos en la legislación laboral de España (véase el cuadro 12), la naturaleza de esta institución es la de un colectivo de trabajadores que tienen representación en las determinaciones económicas de la empresa, es decir, un colectivo de trabajadores que tienen voz y voto en los destinos de la empresa.

En la legislación mexicana debemos considerar la creación de esta importante figura, medio por el cual el colectivo de trabajadores podría asumir el compromiso con el patrón para crear planes de desarrollo de la empresa enfocados hacia la productividad, eficiencia y mejores dividendos.

### HUELGA

En esta materia, que es de la mayor importancia en las relaciones laborales del mundo global, encontramos experiencias interesantes en las legislaciones analizadas:

- a) El arbitraje obligatorio para resolver el conflicto es una constante y la presencia del voluntario una posibilidad abierta.
- b) La votación universal directa y secreta para estallar la huelga se encuentra, con algunas diferencias, también presente. Incluso en el caso español, en el que las representaciones de fábrica son importantes,

destaca el que la determinación puede ser tomada por los representantes o por el colectivo cuando 25% de los trabajadores así lo solicitan.

- c) Una pauta también generalizada es que en el sector público se encuentra negada la huelga.

Para el caso de nuestro país, como sabemos el tema de la huelga ha sido de mayor conflictividad por las perversiones que se han cometido.

- Son censurables las llamadas huelgas locas pero también son deleznable los contratos colectivos de protección con la finalidad de evitarlas.
- En la mayoría de los casos la contratación colectiva se “conviene” al margen de los trabajadores y este esquema no puede ser benéfico ni para la empresa ni para los trabajadores que ignoran la forma como se definen sus condiciones de trabajo y menos aún están capacitados para comprometerse con sacrificios que desconocen aún más su necesidad.
- La huelga por coalición de trabajadores, proyectada en la Constitución Política, desapareció de la vida laboral desde años atrás, por no decir décadas.
- Las huelgas, desde los años setenta, prácticamente han desaparecido y no porque las condiciones de trabajo sean las mejores sino porque en la mayoría de los casos han sido contraproducentes.
- Lo más grave, la intervención del gobierno en el tratamiento de los conflictos colectivos ha sido de lo más desafortunada por su incapacidad de actuar como árbitro imparcial, por la verticalidad con la que ha actuado, por la violencia con la que ha destruido el marco normativo del trabajo y, sobre todo, por el compromiso que ha asumido en la defensa de los intereses de empresarios. Todas éstas conductas le han hecho perder totalmente la legitimidad necesaria en un país que pretende ser democrático.

No teniendo nada de nuevo las siguientes conclusiones que hemos expresado en otros estudios y que se recogen de manera adecuada en la propuesta de reforma UNT-PRD, señalaremos como necesidades para una reforma laboral las siguientes:

- Garantizar el voto universal, directo, en lugar confiable, con padrones confiables y secretos en todos los eventos fundamentales de la vida de las organizaciones sindicales y, sobre todo, para declarar y levantar huelga.
- Explorar expedientes de arbitraje para la solución de los conflictos colectivos en manos de árbitros confiables ya que el gobierno no ofrece solvencia al respecto.
- Penalizar los contratos colectivos de trabajo de protección patronal.

Cuadro 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Entró en vigor en todas las regiones aunque las posteriores modificaciones al mismo, entraron de manera gradual a las distintas regiones del mencionado país.</p> <p>Regula las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.</p> <p>No se aplica a los funcionarios de la administración del Estado, sea centralizada y descentralizada, Congreso y del Poder Judicial, trabajadores de las empresas o instituciones del Estado.</p>	<p>Su legislación laboral, no hace referencia al ámbito de aplicación.</p>	<p>Regula todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de Venezuela y, en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte.</p> <p>No aplica a los miembros de los cuerpos armados.</p>	<p>Rige en todo el territorio colombiano para todos sus habitantes, sin considerar su nacionalidad.</p> <p>No regula las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado.</p> <p>La ley colombiana maneja un ámbito de aplicación diferenciado y plantea diversos programas dirigidos a tutelar a los actores de las relaciones de trabajo más desprotegidos.</p> <p>Estos programas consisten en otorgar un subsidio familiar en dinero a los trabajadores mediante el fondo para apoyo al empleo y protección al desempleado, de igual modo se debe-</p>	<p>La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.</p> <p>Se excluyen del ámbito de aplicación:</p> <p>A) La relación de servicio de los funcionarios públicos.</p> <p>B) Las prestaciones personales obligatorias.</p> <p>C) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
			<p>rán realizar operaciones de crédito para la microempresa y la pequeña y mediana empresas, con objeto de promover la creación de empleo adicional.</p> <p>Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años:</p> <p>A) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SEVA Y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más de 10% del valor de la nómina de la respectiva empresa.</p> <p>B) Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales.</p>	<p>D) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.</p> <p>E) Los trabajos familiares.</p> <p>F) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios.</p> <p>La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.</p>

Cuadro 2. FORMAS FLEXIBLES DE CONTRATACIÓN (ESTABILIDAD EN EL EMPLEO)

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o por medio de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.</p>	<p>Se plantea la posibilidad de poder celebrar un contrato a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.</p> <p>El periodo de prueba se registrará por las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el periodo de prueba.</li> <li>2. El uso abusivo del periodo de prueba con el objeto de evitar la efectivización (estabilidad en el empleo) de trabajadores será sujeto de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo.</li> <li>3. El empleador debe registrar al trabajador que co-</li> </ol>	<p>No considera formas flexibles de contratación.</p>	<p>Se plantea la posibilidad de celebrar un contrato de aprendizaje mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.</p> <p>Son elementos particulares y esenciales del contrato de aprendizaje:</p> <p>A) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones antes mencionadas.</p>	<p>Se plantea la posibilidad de celebrar contratos formativos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</li> <li>2. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o</li> </ol>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
	<p>mienza su relación laboral por el periodo de prueba.</p> <p>4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.</p> <p>5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.</p> <p>6. El trabajador tiene derecho, durante el periodo de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculparable, que durará exclusivamente hasta la finalización del periodo de prueba si el empleador rescindiere el</p>		<p>B) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.</p> <p>C) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>D) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.</p> <p>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente a 50% de un salario mínimo mensual vigente.</p> <p>El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente a 75% de un salario mínimo mensual legal vigente.</p> <p>El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor de 10%, caso en el cual será equivalente a 100% de un salario mínimo legal vigente.</p>	<p>puesto de trabajo cualificado.</p> <p>3. Contrato de tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos.</p> <p>El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.</p> <p>De igual modo se contempla que podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del periodo de</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
	<p>contrato de trabajo durante ese lapso.</p> <p>7. El periodo de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.</p>		<p>En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.</p> <p>Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.</p> <p>Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno nacional.</p>	<p>prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</p> <p>Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.</p> <p>Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
			<p>El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENIA.</p> <p>El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pènsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.</p>	<p>como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.</p>

Cuadro 3. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>La relación laboral terminará por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Mutuo acuerdo de las partes.</li> <li>Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.</li> <li>Muerte del trabajador.</li> <li>Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.</li> <li>Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.</li> <li>Caso fortuito o fuerza mayor. Además de los siguientes casos el empleador podrá terminar con la relación laboral invocando como causal las necesidades de la empresa tales como las derivadas de la racionalización o modernización de las mismas, bajas de la producción, cambios</li> </ol>	<p>El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>por el trabajador, de 15 días;</li> <li>por el empleador, de 15 días cuando el trabajador se encuentre en periodo de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo</li> </ol>	<p>La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido 30 días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral.</p> <p>Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo;</li> </ol>	<p>Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p>	<p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Por mutuo acuerdo de las partes.</li> <li>Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</li> <li>Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.</li> </ol> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>en las condiciones del mercado de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Cabe mencionar que los trabajadores que sean separados tendrán la posibilidad de ejercer un recurso mediante una impugnación tramitada por el juez competente.</p> <p>Los trabajadores que sean separados por alguna de las causas antes mencionadas, tendrán derecho a una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio. La indemnización tiene un límite de 330 días.</p> <p>En los siguientes casos los trabajadores no tendrán derecho a la indemnización:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, de-</li> </ol>	<p>que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior.</p> <p>Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.</p> <p>En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por</p>	<p>B) vías de hecho, salvo en legítima defensa;</p> <p>C) injuria o falta grave al respecto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él;</p> <p>D) hecho intencional o negligencia grave que afecte la seguridad o higiene del trabajo;</p> <p>E) omisiones o imprudencias que afecten gravemente la seguridad o higiene del trabajo;</p> <p>F) inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el periodo de un mes.</p> <p>La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador</p>	<p>En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>A) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Treinta días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.</li> </ol>	<p>prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.</p> <p>D) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>bidamente comprobadas, que a continuación se señalan:</p> <p>A) falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;</p> <p>B) conductas de acoso sexual;</p> <p>C) vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeña en la misma empresa;</p> <p>D) injurias proferidas por el trabajador al empleador, y</p> <p>E) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.</p> <p>2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.</p>	<p>cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.</p> <p>Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corres-</p>	<p>deberá, siempre que no exista circunstancias que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilita para asistir al trabajo;</p> <p>G) perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;</p> <p>H) revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento;</p> <p>I) falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, y</p> <p>J) abandono del trabajo.</p> <p>Cuando la relación de trabajo por tiempo indetermina-</p>	<p>2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;</p> <p>B) para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 salarios mínimos legales mensuales.</p> <p>1. Veinte días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.</p> <p>2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo,</p>	<p>E) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.</p> <p>F) Por jubilación del trabajador.</p> <p>G) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p> <p>En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberá seguirse un procedimiento especial.</p> <p>H) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siem-</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo, asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.</p> <p>4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendíndose por tal:</p> <p>A) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y</p>	<p>ponderará fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.</p> <p>Para aquellos trabajadores excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</p> <p>Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento</p>	<p>do finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes:</p> <p>A) después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;</p> <p>B) después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;</p> <p>C) después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación;</p> <p>D) después de cinco años de trabajo ininterrumpido, con dos meses de anticipación, y</p> <p>E) después de 10 años de trabajo ininterrumpido, con tres meses de anticipación.</p>	<p>se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p>	<p>pre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>I) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.</p> <p>J) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.</p> <p>K) Por despido del trabajador.</p> <p>L) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>B) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.</p> <p>5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos.</p> <p>6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.</p> <p>7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.</p>	<p>donde preste servicios, si éste fuere más favorable.</p> <p>El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo.</p>	<p>En caso de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.</p> <p>Después del tercer mes interrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco días de salario por cada mes.</p> <p>Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis meses, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta 30 días de salario.</p>		<p>preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.</p>

Cuadro 4. FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>La jornada de trabajo para los trabajadores chilenos será de 45 horas semanales que se repartirán en no menos de cinco días y un máximo de seis días y en ningún caso podrá exceder, la jornada diaria, las diez horas.</p> <p>La legislación laboral chilena plantea la posibilidad de pactar jornadas de trabajo parciales que no excedan de dos tercios de la jornada semanal ordinaria antes mencionada. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de todos los derechos previstos en la legislación para los trabajadores de jornada ordinaria.</p> <p>Es importante señalar que la legislación laboral chilena considerará una disposición que da la posibilidad de flexibilizar la jornada del trabajo, esta disposición</p>	<p>La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o 48 semanales.</p> <p><i>Jornada reducida.</i> La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.</p>	<p>La jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de 44 semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete horas diarias, ni de 40 semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media horas por día, ni de 42 por semana. Se considerará como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.</p> <p>El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.</p>	<p>El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y 36 a la semana.</p> <p>El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio</p>	<p>La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.</p> <p>Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.</p> <p>El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
plantea la posibilidad del empleador para alterar la jornada de trabajo convenida, hasta por 60 minutos, sean anticipando o postergando la hora de ingreso o salida del trabajo, dando aviso al trabajador con un mes de anticipación.		Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve horas sin que se exceda el límite semanal de 44 horas, para otorgar a los trabajadores dos días completos de descanso cada semana. El Ejecutivo Nacional podrá, en el reglamento de esta Ley o por resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.	torio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.	superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. El gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

CUADRO 5. FLEXIBILIDAD EN EL SALARIO

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>La remuneración se podrá fijar por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra y en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.</p> <p>La legislación laboral chilena considera un mínimo de remuneración, que equivale al salario mínimo en nuestra legislación, de nombre ingreso mínimo mensual, el cual tiene la característica de que ningún trabajador podrá ganar menos que lo establecido como ingreso mínimo mensual.</p>	<p>No se considera flexibilidad en el salario.</p>	<p>Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores.</p> <p>La empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.</p>	<p>No se considera flexibilidad en el salario.</p>	<p>No se considera flexibilidad en el salario.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Es importante señalar que cuando hay un contrato por jornada parcial, la remuneración para el trabajador deberá ser proporcional al ingreso mínimo mensual para la jornada ordinaria, también debemos señalar que esta remuneración para los trabajadores por jornada parcial están incluidas todas las prestaciones que se consideran para los trabajadores por jornada ordinaria. Este es el único supuesto en donde la legislación laboral chilena permite que el trabajador perciba una remuneración inferior a la del ingreso mínimo mensual.</p>		<p>En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.</p>		

Cuadro 6. COMPLEMENTOS AL SALARIO

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>La remuneración se compone por; el sueldo, que es la cantidad que recibe el trabajador por prestar sus servicios al empleador; el sobre sueldo, consistente en el pago por las horas extras; la comisión, que es el porcentaje de las ventas realizadas con la colaboración del trabajador; la participación, que es la proporción en las utilidades del negocio o empresa y la gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.</p>	<p>La ley laboral argentina contempla el pago de utilidades sólo si se han pactado en el convenio colectivo o en el contrato individual.</p> <p>También existirá el pago de un sueldo anual complementario que será el equivalente a la doceava parte del sueldo convencional. El sueldo anual complementario se pagará en dos épocas del año, una parte en junio y la otra en diciembre.</p> <p>De igual manera como complemento al salario se contemplan beneficios sociales que son las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el em-</p>	<p>Comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.</p> <p>Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.</p> <p>Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los servicios de comedores, provisión de comidas</li> </ol>	<p>Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.</p> <p>No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilida-</p>	<p>El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.</p> <p>No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las 12 mensualidades.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
	<p>pleador al trabajador por sí o por medio de terceros.</p> <p>Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:</p> <p>A) Los servicios de comedor de la empresa.</p> <p>B) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia.</p> <p>C) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.</p> <p>D) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería</p>	<p>y alimentos y de guarderías infantiles.</p> <p>2. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.</p> <p>3. Las provisiones de ropa de trabajo.</p> <p>4. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.</p> <p>5. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.</p> <p>6. El pago de gastos funerarios.</p> <p>Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.</p>	<p>des, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.</p> <p>Las empresas podrán definir un régimen de estímulos a través de los cuales los trabajadores puedan participar del capital de las empresas.</p> <p>Para estos efectos, las utilidades que sean repartidas mediante acciones, no serán gravadas con el impuesto a la renta al empleador, hasta el equivalente de 10% de la utilidad generada.</p>	

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
	<p>y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.</p> <p>E) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del periodo escolar.</p> <p>F) El otorgamiento o pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización.</p> <p>G) El pago de gastos de sepelio de familiares.</p>		<p>Las utilidades derivadas de estas acciones no serán sujetas a impuesto dentro de los cinco años en que sean transferidas al trabajador y éste conserve su titularidad, ni harán parte de la base para liquidar cualquier otro impuesto.</p>	

Cuadro 7. SUBCONTRATACIÓN Y TERCIALIZACIÓN (OUTSOURCING)

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Se considera la subcontratación en un apartado especial de nombre "del trabajo en régimen de subcontratación", en donde nos señala que será aquel realizado en virtud del contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste en razón de un contrato, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo bajo su dependencia, para una tercera persona física o moral dueña de la obra o empresa, llamada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o en donde se ejecutan las obras contratadas.</p> <p>En este mismo apartado también se señala que las empresas principales serán solidariamente responsables de las obli-</p>	<p>Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.</p> <p>Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y</p>	<p>Se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.</p> <p>El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor tengan los trabajadores y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.</p> <p>A los efectos de establecer la responsabilidad soli-</p>	<p>No se considera la subcontratación ni la terciarización.</p>	<p>Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descu- biertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contratadas por los</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>gaciones de dar y la obligación de una eventual indemnización hacia con los trabajadores por parte del contratista, es decir, las obligaciones de dar y la obligación de una eventual indemnización hacia con los trabajadores se puede hacer valer en su totalidad con la empresa principal.</p> <p>Otra de las figuras contempladas en la legislación chilena es la de la empresa de servicios transitorios, conocida en la teoría de las formas de administración del trabajo como <i>outsourcing</i>. Esta figura, al igual que la subcontratación, se encuentra regulada en un apartado especial en donde la define como:</p> <p>Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social</p>	<p>la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.</p> <p>El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al</p>	<p>daria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.</p> <p>La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.</p>		<p>subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la seguridad social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.</p> <p>Asimismo los otros sujetos que intervienen en esta relación de trabajo son la empresa usuaria y el trabajador de servicios transitorios, definidos como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Empresa usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales.</li><li>• Trabajador de servicios transitorios: todo aquel que ha</li></ul>	<p>principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.</p>	<p>Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexas con la de la empresa que se beneficie con ella.</p>		

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.</p> <p>La autoridad que se encarga de revisar esta forma de relación laboral es la Dirección del Trabajo. Esta autoridad plantea un mecanismo de depósitos por cada trabajador de servicios transitorios que tenga a su disposición la empresa de servicios transitorios y esta a su vez debe estar inscrita en un registro público y ostentar en su denominación las siglas EST. La regulación de esta relación de trabajo por parte de la legislación chilena trae consigo el que no se pueda evadir las obligaciones de las empresas que contratan a estos trabajadores.</p>				

Cuadro 8. SEGURO DE DESEMPLEO

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
No consideran seguro de desempleo.	<p>Será de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).</p> <p>No será aplicable a los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario b12, a los trabajadores del servicio doméstico y a quienes hayan dejado de prestar servicios en la Administración Pública Nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa.</p> <p>Requisitos:</p> <p>A) Encontrarse en situación legal de desempleo y disponible para ocupar. La reglamentación establecerá los plazos y con un puesto de trabajo adecuado.</p> <p>B) Estar inscriptos en el Sistema Único de Registro Laboral o en el Instituto Nacional de Previsión Social.</p>	No consideran seguro de desempleo.	El subsidio temporal al desempleo, administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorgará en las épocas que señale el gobierno nacional. Los jefes cabeza de hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de Cajas de Compensación Familiar no menos de un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tendrán derecho con cargo a los recursos del fondo para el fomento del empleo.	No consideran seguro de desempleo.
			<p>La reglamentación establecerá los plazos y condiciones a partir de los cuales se reconocerá este subsidio:</p> <p>A) Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo</p>	

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
	<p>C) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un periodo mínimo de seis meses durante los tres años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo.</p> <p>D) Los trabajadores contratados mediante de las empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente, tendrán un periodo de cotización mínimo de 90 días durante los 12 meses anteriores al cese de la relación que dio lugar a la situación legal de desempleo.</p> <p>E) No percibir beneficios previsionales, o prestaciones no contributivas.</p> <p>F) Haber solicitado el otorgamiento de la prestación en los plazos y formas que corresponda.</p>		<p>legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se podrán hacer efectivas mediante de aportes al sistema de salud, y/o bonos alimenticios y/o educación, según la elección que haga el beneficiario.</p> <p>B) Capacitación para el proceso de inserción laboral.</p>	

Cuadro 9. LIBERTAD SINDICAL

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Reconoce a los trabajadores de las empresas privadas y los trabajadores al servicio del Estado, el derecho a constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen convenientes con las solo condición de sujetarse a lo establecido en ese código y sus estatutos. Asimismo, las organizaciones sindicales tienen el derecho a constituir, afiliarse y desafiliarse de federaciones y confederaciones ya sean estas nacionales o extranjeras.</p> <p>Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:</p> <p>A) Sindicato de empresa.</p> <p>B) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabaja-</p>	<p>Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:</p> <p>A) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales.</p> <p>B) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse.</p> <p>Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:</p> <p>A) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines.</p> <p>B) Trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas.</p>	<p>Los trabajadores no dependientes (la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patrones) podrán organizarse en sindicatos y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas, en cuanto sean aplicables; serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.</p> <p>La organización sindical constituye un derecho in violable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Es-</p>	<p>De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.</p> <p>Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.</p> <p>El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excep-</p>	<p>Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas.</p> <p>Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las fuerzas armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.</p> <p>De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los jueces, magistrados y fiscales no podrán</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>dores de dos o más empleadores distintos.</p> <p>C) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.</p> <p>D) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes.</p> <p>El sindicato se constituirá a través de una asamblea en donde un ministro deberá dar fe del acto que por el cual se constituye por medio de una acta, la cual se tendrá que depositar junto con dos copias de sus estatutos certificadas por el Ministro a la inspección de trabajo a más tardar a los 15</p>	<p>C) Trabajadores que prestan servicios en una misma empresa.</p> <p>Las asociaciones sindicales pueden ser algunas de las siguientes formas:</p> <p>A) Sindicatos o uniones.</p> <p>B) Federaciones, cuando agrupan asociaciones de primer grado.</p> <p>C) Confederaciones, cuando agrupan a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.</p> <p>Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar:</p> <p>A) nombre, domicilio, patrimonio, y antecedentes de su fundación;</p>	<p>tado para el cumplimiento de sus fines.</p> <p>Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.</p> <p>Los sindicatos de trabajadores pueden ser:</p> <p>A) De empresa.</p> <p>B) Profesionales.</p> <p>C) De industria.</p> <p>D) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.</p> <p>Los sindicatos podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales.</p>	<p>ción de los miembros del ejército nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden.</p> <p>Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:</p> <p>A) De empresa.</p> <p>B) De industria.</p> <p>C) Gremiales.</p> <p>D) De oficios varios.</p> <p>Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco empleadores independientes entre sí.</p> <p>Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constituti-</p>	<p>pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.</p> <p>El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de cuerpos y fuerzas de seguridad que no tengan carácter militar, se registrará por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos institutos.</p> <p>La libertad sindical comprende:</p> <p>A) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.</p> <p>B) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviere</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>días contados a partir de que se haya celebrado la asamblea. A partir de que se hizo este depósito ante la Junta el sindicato adquiere personalidad jurídica.</p> <p>La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, 10% del total de los que presten servicios en ella.</p> <p>No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no haya un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.</p>	<p>B) lista de afiliados;</p> <p>C) nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;</p> <p>D) estatutos.</p> <p>La lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan.</p> <p>Cumplidos los requisitos anteriores, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los 90 días de presentada la solicitud dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el boletín oficial.</p>	<p>Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.</p> <p>Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical.</p> <p>Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.</p> <p>Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspección Nacional del Trabajo.</p>	<p>va, goza de personería jurídica.</p> <p>Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.</p>	<p>afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.</p> <p>C) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.</p> <p>D) El derecho a la actividad sindical.</p> <p>Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:</p> <p>A) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.</p> <p>B) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.</p> <p>Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa.</p> <p>Para constituir un sindicato que no sea alguno de los anteriores, se requerirá del concurso de un mínimo de 25 trabajadores para formarlo.</p>		<p>Los sindicatos que se organicen local o estatalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.</p>		<p>C) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.</p> <p>D) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.</p>

Cuadro 10. CONTRATACIÓN COLECTIVA

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Negociación colectiva es el procedimiento por medio del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p> <p>La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.</p> <p>No habrá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el su- premo gobierno mediante este Ministerio.</p>	<p>Podrán celebrar convenciones colectivas de trabajo entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.</p> <p>Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:</p> <p>A) Lugar y fecha de su celebración.</p> <p>B) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.</p> <p>C) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.</p> <p>D) La zona de aplicación.</p> <p>E) El periodo de vigencia.</p> <p>F) Las materias objeto de la negociación.</p>	<p>La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.</p> <p>Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.</p>	<p>Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.</p> <p>Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio.</p>	<p>Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.</p> <p>Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral mediante las obligaciones que se pacten.</p> <p>Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ám-</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Tampoco habrá negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de 50% por el Estado, directamente, o mediante derechos o impuestos.</p> <p>No podrán negociar colectivamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contratan exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.</li> <li>2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.</li> </ol>	<p>Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.</p> <p>Será presupuesto esencial para acceder a la ho-</p>	<p>Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración.</p> <p>La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.</p> <p>Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales.</p>	<p>cio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.</p> <p>La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.</p> <p>Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato</p>	<p>bito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.</p> <p>Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no haber acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.</p>	<p>homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.</p>	<p>El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia.</p>	<p>que les haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.</p>	<p>encomendarla a la comisión paritaria del convenio.</p>
<p>4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejercen dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.</p>	<p>Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.</p> <p>El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los 10 días de registradas u homologadas, según corresponda.</p>	<p>La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.</p>	<p>Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.</p>	<p>El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.</p>
<p>Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.</p>	<p>Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la regla-</p>	<p>Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.</p>	<p>Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el gobierno puede hacerlas</p>	<p>Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta.</p>
<p>No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten</p>				

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.</p> <p>Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.</p> <p>La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.</p> <p>Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.</p> <p>Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella.</p>	<p>mentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio.</p> <p>Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.</p> <p>Los convenios colectivos tendrán los siguientes</p>		<p>extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.</p> <p>Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis en seis meses.</p> <p>A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los 60 días in-</p>	<p>Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.</p> <p>Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.</p> <p>Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.</p> <p>La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pac-</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.</p> <p>Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación</p>	<p>ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.</li> <li>• Convenio intersectorial o marco.</li> <li>• Convenio de actividad</li> <li>• Convenio de profesión, oficio o categoría.</li> <li>• Convenio de empresa o grupo de empresas.</li> </ul>		<p>mediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.</p>	<p>to se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.</p> <p>El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.</p> <p>Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.</p> <p>Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo periodo. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.</p> <p>Si en la empresa no existe contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.</p>				<p>En el plazo máximo de 10 días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el <i>Boletín Oficial del Estado</i> o, en función del ámbito territorial del mismo, en el <i>Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma</i> o en el <i>Boletín Oficial</i> de la provincia correspondiente.</p> <p>El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.</p> <p>Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.</p>

Cuadro 11. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>Las empresas que ocupen normalmente 10 trabajadores permanentes o más, aunque éstos no se encuentren en la mismo establecimiento de trabajo, están obligadas a realizar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en donde se consideren las prohibiciones y obligaciones a las que deben sujetarse los trabajadores.</p> <p>Su elaboración es de carácter obligatorio, la obligación de elaborarlo recae en el empleador.</p>	<p>No considera reglamento interior de trabajo.</p>	<p>No considera reglamento interior de trabajo.</p>	<p>Los empleadores que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.</p>	<p>No considera reglamento interior de trabajo.</p>

Cuadro 12. COMITÉ DE FÁBRICA

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
No se considera comité de fábrica.	<p>El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.</p> <p>En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan</p>			

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
				<p>50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.</p> <p>Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.</p>

Cuadro 13. DERECHO DE HUELGA

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>La huelga se encuentra como derecho del colectivo de trabajadores, y se plantea como un mecanismo del cual se pueden hacer valer los trabajadores para conseguir mejores condiciones de trabajo.</p> <p>Cuando se pretende la firma de un contrato colectivo de trabajo, el patrón tiene la obligación de presentar una oferta de contrato.</p> <p>Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:</p> <p>A) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.</p>	<p>No se hace referencia a la huelga.</p>	<p>Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.</p> <p>El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.</p> <p>Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:</p> <p>A) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre</p>	<p>Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores.</p> <p>De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.</p> <p>Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres de entre ellos para que presente</p>	<p>La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.</p> <p>Están facultados para acordar la declaración de huelga:</p> <p>A) Los trabajadores, por medio de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos 65% de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.</p> <p>B) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando 25% de la</p>

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
<p>B) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de 45 o sesenta días contados desde la presentación del proyecto respectivamente.</p>		<p>una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada.</p> <p>B) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación con los patronos contra los cuales se instruye, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso.</p> <p>C) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos</p>	<p>(al empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.</p> <p>Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán 20 días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por 20 días calendario adicionales.</p> <p>Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.</p> <p>La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los 10 días hábiles</p>	<p>plantilla decidida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de esta se hará constar en acta.</p> <p>El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.</p> <p>La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación. El plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los traba-</p>
<p>C) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.</p>				

*continuación*

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
		legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.	siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.	trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de esta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

**Cuadro Informativo. FECHA DE PUBLICACIÓN**

<i>Chile</i>	<i>Argentina</i>	<i>Venezuela</i>	<i>Colombia</i>	<i>España</i>
13 de enero de 2003.	La legislación laboral argentina emanada de una serie de leyes publicadas entre 1976 y 2004. (Ley de Empleo núm. 24.013, Ley de Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones núm. 24.241, Ley del Régimen Laboral núm. 25.877, Ley de Régimen de Contrato de Trabajo núm. 20.744, Ley de Riesgos del Trabajo núm. 24.557, Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23.551 y Ley de Reforma Laboral núm. 25.013.)	19 de junio de 1997.	1 de enero de 1951 y 27 de diciembre de 2002.	29 de marzo de 1995.



## SOBRE LOS AUTORES

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

Doctor en Derecho con especialidad en Derecho del Trabajo por la UNAM. Investigador titular en la Unidad de Investigación Economía del Trabajo y la Tecnología del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Imparte cátedra en las facultades de Derecho, Economía y Ciencias Políticas de la UNAM y en la maestría de Sociología del Trabajo de la UAM. Sus títulos más recientes son: *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, editorial IURE, *Propuesta para una reforma laboral democrática* (coord.), UNAM-Grupo Parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados, LX Legislatura, y *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, UNAM-FES.

KATERINE BERMÚDEZ ALARCÓN

Abogada colombiana, doctora en Derecho, especialista en Derecho del trabajo, diplomada en Seguridad social y

análisis económico del derecho. Es coautora de los libros: *El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional, 1992-2005* y *Normas internacionales del trabajo: doctrina y jurisprudencia constitucional*. Fue directora de *Indexación Laboral en la Jurisprudencia nacional*, ha escrito diversos capítulos para libros y artículos de revistas. Actualmente es directora del Centro de Investigaciones Laborales del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia.

#### GERARDO GONZÁLEZ CHÁVEZ

Doctor en Economía por la FE-UNAM, obtuvo el Premio Universidad Nacional para Jóvenes Académicos. Investigador titular en el IIEC-UNAM y coordinador del diplomado “El mercado de trabajo en México”. Su libro más reciente: *El Estado y la globalización en la industria siderúrgica mexicana*.

#### ALEIDA HERNÁNDEZ CERVANTES

Candidata a doctora en Derecho y profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. Sus publicaciones versan sobre temas de seguridad social y trabajo, así como en epistemología del derecho. Como coautora destacan las siguientes publicaciones: *La seguridad social en crisis. El caso del seguro social en México* y *Epistemología y derecho*. Ha recibido diversos premios, entre ellos, el Premio Nacional de la Juventud que otorga el Presidente de la República y la medalla Ignacio L. Vallarta por la UNAM.

## SERGIO ARTURO LAÑAS JUNCO

Licenciado en Administración por la FCA de la UNAM. Colabora en diversos proyectos PAPIIT y Conacyt. Prácticas profesionales en P&G en el año 2005. Desarrolló diversos proyectos para recaudar fondos para ciegos y discapacitados visuales de 2002 a 2005.

## GERMÁN REYES GAYTÁN

Egresado de la Facultad de Derecho, UNAM. Ha participado en diversos proyectos de investigación PAPIIT, PAPIIME y Conacyt; responsable de la logística del libro *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, publicado por el IIEC-UNAM, 2007; realizó la bibliografía especializada del libro *Epistemología y derecho*, publicado por el IIEC-UNAM la Facultad de Derecho y la Coordinación del Posgrado en Derecho, UNAM, 2007. Coautor de la obra *Régimen contractual, discriminación y situación laboral de la juventud en México*, versión electrónica, Conapred, 2008.

## LUIS OLIVER REYES RAMOS

Egresado de la Facultad de Estudios Superiores Aragón-UNAM. Coautor en diversos libros entre los que destacan *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, UNAM-FES; *Régimen contractual, discriminación y situación laboral de la juventud en México*, versión electrónica por Conapred y *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, UNAM-FES.



*Perspectivas del trabajo en México*

es una obra del Instituto de Investigaciones Económicas  
de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se terminó de imprimir el 22 de marzo de 2010.

Se tiraron 1 000 ejemplares

en los talleres de ¡Buena Idea! Editores, S.A. de C.V.

Calle 11 de agosto de 1859, núm. 99

Col. Leyes de Reforma, 3ª. secc.

Tels. / fax: 5694 1197 y 5694 0256

e-mail: buenaidea2002@hotmail.com

En la composición se utilizó la fuente Century Schoolbook de 8,  
10, 11 y 18 pts. y Univers Condensada de 9,10 y 11 pts., la impresión se  
realizó en sistema offset sobre papel cultural de 90 gramos y los forros en  
cartulina couché de 250 gramos.

El cuidado de la edición estuvo a cargo de Marisol Simón.