

**LAS NUEVAS
CONDICIONES
DEL TRABAJO
EN EL CONTEXTO
DE LA GLOBALIZACIÓN
ECONÓMICA**

*¿Hacia un nuevo
derecho del trabajo?*

José Alfonso Bouzas Ortiz
Coordinador



Esta obra es resultado de una investigación que se llevó a cabo a lo largo de tres años (2012-2015), la cual se enriqueció mediante reuniones de análisis y discusión en torno a temas como la globalización, la innovación tecnológica, la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, el cambio institucional, las condiciones salariales, el papel de los sindicatos, la tendencia de la educación en la preparación de mano de obra, la migración, los derechos humanos y la equidad de género en la relación laboral. Se complementó el trabajo de los especialistas con un seminario internacional en el que se discutieron los resultados de las investigaciones realizadas durante el proyecto.

Estos trabajos, en su conjunto, despliegan un abanico de las principales problemáticas que afectan las condiciones laborales frente a este proceso irreversible, definido como globalización, el cual, hasta ahora, sólo parece traer desventajas y, por lo mismo, requiere espacios serios en los que se den puntos de encuentro para recuperar lo que se está haciendo y lo que resta por hacer, en favor de nuevas formas de concebir el derecho al trabajo como un derecho humano. Es decir, hace falta ir más allá del mero reconocimiento de que la economía mundial y las empresas globales exigen mayor competitividad en los mercados y afectan las relaciones laborales, a fin de indagar los efectos concretos que esto tiene en la población, en sus formas de vida y en la angustia constante que enfrentan los sectores más desfavorecidos ante la posibilidad de perder el empleo o la imposibilidad de obtener uno que les permita cubrir sus necesidades básicas, al tiempo que les permita cuestionar las acciones de los estados para atender la demanda de empleos suficientes y necesarios para activar el crecimiento económico y la distribución de la riqueza.

Esta obra es una contribución importante en dicha tarea y se acerca a las diferentes dimensiones involucradas en este fenómeno: la dinámica institucional, los efectos y las discusiones desde el contexto internacional, las nuevas realidades nacionales en materia de trabajo y las condiciones de los trabajadores tradicionalmente invisibilizados, además de los análisis en materia laboral.



LAS NUEVAS CONDICIONES
DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO
DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA
¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. José Narro Robles

Rector

Dr. Eduardo Bárzana García

Secretario General

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez

Secretario Administrativo

Dra. Estela Morales Campos

Coordinadora de Humanidades



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dra. Verónica Villarespe Reyes

Directora

Mtra. Berenice P. Ramírez López

Secretaria Académica

Aristeo Tovías García

Secretario Técnico

Marisol Simón Pinero

Jefa del Departamento de Ediciones

LAS NUEVAS CONDICIONES DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?

José Alfonso Bouzas Ortiz

Coordinador



Esta investigación, arbitrada por pares académicos,
se privilegia con el aval de la institución editora.

“Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica :
¿hacia un nuevo derecho del trabajo?”. / coordinador José Alfonso Bouzas Ortiz. --
Primera edición. -- México, D.F. : Universidad Nacional Autónoma de México, Institu-
to de Investigaciones Económicas, 2015. 262 páginas : ilustraciones ; 27 cm.

Incluye bibliografías

ISBN 978-607-02-7252-3

1. Mercado laboral – Aspectos económicos – México. 2. Subempleo – Aspectos
económicos – México. 3. Globalización - Aspectos económicos –México. 4. Derecho
laboral y legislación – México. I. Bouzas Ortiz, José Alfonso, coordinador. II. Universi-
dad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Económicas.

331.130972-scdd21

Biblioteca Nacional de México

Primera edición, 20 de octubre de 2015.

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.

Proyecto Conacyt 169282, Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto
de la globalización económica. ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?

ISBN 978-607-02-7252-3

Diseño de portada y cuidado de la edición: Marisol Simón

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

Impreso y hecho en México.

Índice

Presentación 9

María Elena Lopes Pacheco

Prólogo 11

Perla Gómez Gallardo

Introducción 13

María del Pilar Cruz Pérez

I. Cambio institucional

Las instituciones del trabajo en México: algunas reflexiones críticas 25

Aleida Hernández Cervantes

La caída del salario real y el agotamiento del modelo económico.

El caso de México 45

Rosa Albina Garavito Elías

Juan Olguín Monroy

Los derechos humanos laborales; una visión global desde México 69

Germán Reyes Gaytán

II. Mercado de trabajo inestable, flexibilidad laboral e informalidad: escenario internacional

La temporalidad laboral como vector de la destrucción del trabajo estándar: el diálogo
entre reformas laborales y dinámicas del mercado de trabajo en el modelo español 83

Adoración Guamán Hernández

Raúl Lorente Campos

Modificaciones en la ley para reducir la informalidad: controles a las cooperativas de trabajo asociado y acuerdos de formalización laboral en Colombia 111

Katerine Bermúdez Alarcón

Economía sumergida en Europa 129

Jordi García Viña

III. Las nuevas realidades laborales: crisis del sindicalismo

Las perspectivas sindicales en la globalización, estudio de caso México, con referencias de otras realidades 143

José Alfonso Bouzas Ortiz

María Guadalupe Evaristo López

Mario Vega Huerta

IV. Reforma laboral, cambios en la educación universitaria.

Los nuevos actores sociales

Una nueva universidad para el mercado y un nuevo estudiante como futuro trabajador cualificado (la experiencia española en la implantación de los espacios europeos de educación superior) 173

María Carmen Agut García

Las condiciones laborales de los jóvenes en México: escenario de crisis frente a la reforma laboral 201

María de Jesús López Amador

¿La igualdad de género como eje del trabajo decente? 223

María Alma Alonso Nájera

Las condiciones del trabajo de los indígenas oaxaqueños en Estados Unidos en la globalización 241

María Elena Lopes Pacheco

Presentación

María Elena Lopes Pacheco

EL PROYECTO “Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica. ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?”, coordinado por Alfonso Bouzas Ortiz, investigador titular del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, fue realizado con financiamiento del Conacyt (núm. 169282) y en él han participado investigadores de diferentes instituciones educativas internacionales —como la Universidad Jaime I de Castellón, la Universidad de Valencia y la Universidad de Barcelona (España), así como la Universidad Externado de Colombia— y nacionales, como la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, y la Universidad Nacional Autónoma de México (Facultad de Derecho, posgrados de Economía y de Derecho, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, y el Instituto de Investigaciones Económicas).

Esta obra es resultado de la investigación que se llevó a cabo a lo largo de tres años (2012-2015), la cual se enriqueció mediante reuniones de análisis y discusión en torno a temas como la globalización, la innovación tecnológica, la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, el cambio institucional, las condiciones salariales, el papel de los sindicatos, la tendencia de la educación en la preparación de mano de obra, la migración, los derechos humanos y la equidad de género en la relación laboral. Se complementó el trabajo de los especialistas con un seminario internacional en el que se discutieron los resultados de las investigaciones realizadas para el proyecto.

Éste culmina con la publicación del libro que tiene por título el mismo nombre, organizado en cuatro partes que integran 11 diversos temas de interés para especialistas y público en general, interesados en cuestiones del trabajo.

Prólogo

Perla Gómez Gallardo*

LA PERTINENCIA de reflexionar sobre *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica* es evidente ante la necesidad de dar respuesta a aspectos que requieren análisis, aplicación de teorías y estudios de caso desde un punto de vista comparado con una realidad cada vez más común en Latinoamérica y el mundo.

El recorrido que realizan los autores en ese contexto nos ofrece una oportunidad de conocer las problemáticas contemporáneas y las realidades comunes en el derecho comparado, pero, sobre todo, nos abre la puerta a aspectos poco abordados en la doctrina laboral. Los enfoques que se atienden son complejos y se realizan con firmeza con base en datos y desarrollos históricos.

La obra se aborda desde un eje reflexivo a partir del enfoque institucional y su relación con sus causas de disfuncionalidad en materia de salarios mínimos, la revisión histórica de éstos y el enfoque de los derechos humanos y su inescindible relación con los derechos laborales como una preocupación de la comunidad internacional frente a la globalización.

Desde el derecho comparado se llevan a cabo aproximaciones al fenómeno español y colombiano para referirse también a la experiencia europea. Lo anterior permite conocer las semejanzas y diferencias de los fenómenos que se presentan en tradiciones jurídicas con este denominador común.

La reflexión acerca de los derechos colectivos del trabajo es obligatoria en este mosaico de acercamientos a los diversos problemas que se presentan en la globalización.

* Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

De manera original, aborda y relaciona el aspecto laboral con su repercusión en grupos en condiciones de vulnerabilidad, como mujeres, jóvenes e indígenas, deuda pendiente que cobra mayor relevancia en la materia laboral.

Este es un trabajo sistemático y organizado en el que concurren autores calificados en la materia; propicia el debate serio que plantea de manera creativa y metódica soluciones a temas contemporáneos. Enhorabuena por estos ejercicios de construcción de la masa crítica en la materia laboral que abonan a la visibilización de aspectos poco ortodoxos de la disciplina.

Introducción

María del Pilar Cruz Pérez*

DESDE LOS AÑOS OCHENTA, los debates en torno a la globalización han ocupado un lugar privilegiado en espacios académicos como centro de atención para una cantidad de científicos sociales, pero también han cobrado relevancia en el ámbito gubernamental, en el mundo empresarial y de mercado, en los medios de comunicación e incluso en la vida cotidiana, con acepciones tan variadas que resulta complejo establecer una definición única, tanto del mismo concepto como de los factores que intervienen en él. No obstante, en general, hay coincidencia al afirmar que es producto de un largo proceso histórico, en el cual el capitalismo y las transformaciones tecnológicas se han experimentado en el mundo en apenas los dos últimos siglos.¹

Entre los puntos de contraste, los debates más comunes en torno al fenómeno se plantean en dos sentidos: por un lado, quienes ven en la globalización el símbolo del progreso, en tanto que los acelerados cambios tecnológicos en este contexto favorecen el acceso rápido y masivo a información en torno a lo que sucede en todo el mundo, al tiempo que también se vuelven accesibles nuevos y mejores bienes de producción y consumo, lo que aumenta las posibilidades de un mayor bienestar general; por otro lado, sin embargo, hay una tendencia que atribuye a la globalización los principales problemas económicos que han derivado en las crisis actuales, a raíz de las complejas relaciones sociales y económicas provocadas por el nuevo orden de mercado, el cual favorece la invasión de empresas trasnacionales que, en su lucha por alcanzar un mejor

* Profesora investigadora de tiempo completo de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco.

¹ Víctor Flores Olea y Abelardo Flores (1999), *Crítica y globalidad. Dominación y liberación en nuestro tiempo*, México, Fondo de Cultura Económica.

posicionamiento, buscan reducir sus costos de producción y distribución, lo que a su vez repercute en las condiciones de trabajo y afecta las posibilidades de acceso a un empleo, salarios y prestaciones dignas y, en general, ocasiona el debilitamiento de los derechos laborales.²

Desde esta última perspectiva, la globalización, en su dimensión económica, sería “resultado de la división internacional del trabajo y el aprovechamiento de las ventajas competitivas de las naciones, con base en la intensificación del comercio internacional”,³ lo cual lleva a que el interés por mantenerse vigente en el mercado ocasione luchas desleales entre las empresas dando paso a diversas problemáticas, como el desempleo masivo y, en constante aumento, la “precarización” de los empleos existentes, la flexibilización laboral, la reducción de salarios reales y, comúnmente, el debilitamiento o franco desconocimiento de los derechos laborales.

La evidencia de que estos fenómenos han tenido severos efectos en todo el mundo, los cuales es preciso atender, obliga a realizar análisis rigurosos que permitan conocer las particularidades de la dinámica económica global en diferentes contextos, así como las estrategias que se han puesto en marcha para atender sus efectos, ofrecer opciones para detener las consecuencias negativas y dar un tratamiento adecuado a los sectores más débiles de la economía, que con frecuencia son invisibles para los estados.

En este contexto, ha habido cambios importantes, tanto en los ordenamientos jurídicos y legales de las relaciones laborales como en su prospectiva, lo que ha producido reformas legales y administrativas en gran parte del mundo, sobre las cuales resulta fundamental seguir reflexionando con miras a comprender su alcance más allá de lo estrictamente jurídico, en aspectos como las condiciones de vulnerabilidad de ciertos sectores de trabajadores, así como el papel del sindicalismo, de la organización social y de la negociación colectiva, para comprender las nuevas realidades del mundo del trabajo.

La presente obra busca integrarse en las discusiones para la comprensión de esta temática, partiendo de la tesis de que el declive del Estado benefactor y del pacto social que le permitió mantener la tutela en materia laboral, producido con la intensificación de los procesos de globalización, ha acelerado el desdibujamiento de las relaciones laborales tradicionales y, por consiguiente, el desfase de las formas jurídicas en las que se sostiene su regulación, lo que obliga a realizar análisis amplios que consideren aspectos

² Javier Martínez Peinado (1999), “Globalización: elementos para el debate”, en Jaime Estay, Alicia Girón y Osvaldo Martínez (coords.) (1999), *La globalización de la economía mundial*, México, Miguel Ángel Porrúa.

³ Pedro Vivas Agüero (2006), “Globalización de la economía y/o mundialización del capital”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, núm. 11, Universidad Nacional de San Marcos, Lima, p. 61.

como la innovación tecnológica, la flexibilización y precarización del mercado de trabajo, el cambio institucional, las condiciones salariales, el papel de los sindicatos, las tendencias de la educación en la preparación de mano de obra, la migración, los derechos humanos y la equidad de género en la relación laboral, temas que se abordan en esta obra.

Así, se hace una revisión sobre cómo responde nuestro país ante la demanda de inserción en la economía globalizada, cuál es el efecto de esa inserción para el mundo del trabajo y cuál el contenido normativo que regulará las nuevas relaciones laborales que se desprenden de dicha dinámica.

En consecuencia, el objetivo de la investigación fue realizar un análisis prospectivo de las nuevas condiciones del mundo del trabajo y de su repercusión en las categorías de su marco normativo. Se buscó establecer la relación de correspondencia entre la realidad del trabajo y su regulación jurídica, al conjuntar los trabajos de investigadores de España, Colombia y México, quienes compartieron sus experiencias en cada una de las realidades concretas que se examinan.

Tal es el propósito de esta obra que, en su conjunto, despliega un abanico de las principales problemáticas que afectan las condiciones laborales frente a este proceso irreversible definido como globalización, el cual hasta ahora sólo parece traer desventajas y, por lo mismo, requiere espacios serios en los que se den puntos de encuentro para recuperar lo que se está haciendo y lo que resta por hacer, en favor de la concreción de nuevas formas de concebir el derecho al trabajo como un derecho humano. Es decir, hace falta ir más allá del mero reconocimiento de que la economía mundial y las empresas globales exigen mayor competitividad en los mercados y afectan las relaciones laborales para indagar los efectos que esto tiene en la población concreta, en sus formas de vida y en la angustia constante que enfrentan los sectores más desfavorecidos ante la posibilidad de perder el empleo o la imposibilidad de obtener uno que les permita cubrir sus necesidades básicas, al tiempo que permita cuestionar las acciones de los estados para atender la demanda de empleos suficientes y necesarios para activar el crecimiento económico y la distribución de la riqueza.

Esta compilación es una importante contribución en dicha tarea y se acerca a las diferentes dimensiones involucradas en este fenómeno: la dinámica institucional, los efectos y las discusiones desde el contexto internacional, las nuevas realidades nacionales en materia de trabajo y las condiciones de los trabajadores tradicionalmente invisibilizados, además de los análisis en materia laboral.

Así, la primera parte, titulada Cambio institucional, ofrece una mirada a las instituciones y a las recientes reformas y marcos normativos propuestos para la promoción y protección del trabajo y de los derechos laborales, con el fin de mostrar cómo éstos se

ajustan más a las demandas de las empresas, creando condiciones para la adaptación del sector productivo a las nuevas necesidades en lugar de procurar y defender los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, el primer artículo “Las instituciones del trabajo en México: algunas reflexiones críticas”, de Aleida Hernández Cervantes, se da a la tarea de mostrar las causas de la disfuncionalidad de las instituciones del trabajo en el contexto de precariedad salarial, deterioro del sindicalismo y baja productividad, al evidenciar que, pese a la reforma laboral de 2012 en nuestro país, las resistencias político-institucionales de los grupos económicos de poder siguen pesando más que la necesidad de revertir las condiciones de desventaja del sector trabajador y proteger sus derechos.

En el mismo sentido, Rosa Albina Garavito Elías y Juan Olguín Monroy muestran cómo históricamente en México se ha dado prioridad a los grupos de poder frente al sector trabajador. Mediante un análisis de la evolución histórica del salario mínimo real, muestran cómo esta trayectoria se relaciona con el comportamiento de la economía en su conjunto y afirman que su valor se ha desplomado, a tal grado que se ha convertido en el más bajo de Latinoamérica, y de los países de la OCDE, y es menor que el de China, lo cual es muestra de la inmovilidad institucional y del agotamiento del modelo económico aplicado en el país durante las últimas tres décadas, por lo que se requiere una reforma profunda que permita transformar la esencia del régimen salarial, de las reglas e instituciones mediante las cuales se define el precio de la fuerza de trabajo, lo que difícilmente se logrará si no se toma conciencia de la importancia de potenciar los derechos laborales desde un punto de vista integral.

Así, la visibilización y protección de los derechos laborales se convierte en un factor que debe ser recuperado desde las instituciones dedicadas a la promoción y protección del trabajo, si se quiere mejorar las condiciones de vida y el deterioro social que se ha venido acentuando en el contexto mexicano. Y justamente esta situación es el tema del artículo “Derechos humanos laborales: una visión global desde México”, de Germán Reyes Gaytán, quien parte de la importancia que ha cobrado en el ámbito internacional la noción de derechos laborales y la necesidad de proponer nuevas formas para su protección como una vía para paliar las consecuencias de la globalización.

Para el caso particular de México, el autor realiza una revisión del estatus de protección de los derechos laborales a partir de la reciente reforma constitucional, como una estrategia para responder a los nuevos retos, demandas y recomendaciones de instancias tanto nacionales como internacionales, preocupadas por hacer frente a la inestabilidad creciente del mercado de trabajo, una de las más notorias consecuencias de la globalización económica.

El análisis de dichas consecuencias y las propuestas institucionales para hacerles frente se concentran en la segunda parte: Mercado de trabajo inestable, flexibilidad laboral e informalidad: escenario internacional, en el que se presentan acercamientos a tres experiencias en el contexto europeo y latinoamericano, en las cuales se deja claro que los efectos de la globalización son profundamente democráticos y afectan de manera muy similar las relaciones laborales en todo el mundo, sobre todo con las nuevas formas de contratación que constantemente violentan los derechos de los trabajadores, lo que es tolerado e incluso incentivado por los gobiernos mediante una normatividad que protege y se centra en el empleador más que en el trabajador potencial.

En ese sentido, el primer artículo “La temporalidad laboral como vector de la destrucción del trabajo estándar: el diálogo entre reformas laborales y dinámicas del mercado de trabajo en el modelo español”, de Adoración Guamán Hernández y Raúl Lorente Campos, hace un recuento de los factores que inciden en el elevado índice de contrataciones temporales en España, cuyas consecuencias se ven reflejadas en la inestabilidad laboral y en la destrucción del trabajo estándar, con las consabidas consecuencias en el deterioro de las condiciones laborales y sociales de la población. Asimismo, revela que, aun cuando los inicios de este proceso datan de la década de los ochenta y se han hecho múltiples modificaciones a la ley a este respecto desde entonces, actualmente las reformas laborales siguen incentivando, con las reformas laborales, la flexibilidad laboral y la contratación temporal, lo que continúa profundizando la crisis económica y deteriora aún más las condiciones laborales en el país, por lo que los autores no dejan de lado la posibilidad de ofrecer algunas formas de atender las consecuencias de este fenómeno.

Con base en una preocupación muy similar, con la que se busca entender si las modificaciones legales en materia laboral realmente atienden y mejoran las condiciones de la población trabajadora, el artículo de Katerine Bermúdez Alarcón, “Modificaciones en la ley para reducir la informalidad: controles a las cooperativas de trabajo asociado y acuerdos de formalización laboral en Colombia”, ofrece una revisión del caso de Colombia, en la que da cuenta de cómo los acuerdos de formalización laboral, una de las principales medidas del gobierno de dicho país para reducir las tasas de informalidad, suelen ser contradictorios y cuestionables en la práctica en tanto que, aun cuando se establecen sanciones a los empleadores que hagan contrataciones mediante vinculaciones indirectas, éstas pueden revertirse si se alega desconocimiento de la ley y se establece el compromiso de contratar directamente mediante un contrato permanente, lo que implica que el empleador termina como el principal beneficiado, al contar con la posibilidad de reducirse, o incluso condonarse, la multa impuesta por las contrataciones que hizo ilegalmente.

Tal situación nuevamente deja claro que, con frecuencia, el centro de las preocupaciones de los gobiernos en materia de normatividad laboral no se encuentra en promover y hacer accesible los derechos laborales a todo trabajador, ni en mejorar las condiciones de contratación y de vida de este sector de la población, sino en seguir impulsando la economía de mercado y responder a los nuevos requerimientos de las empresas, en su mayoría transnacionales, para mantenerse y ofrecer empleos en su territorio.

Aspectos similares se analizan para el caso europeo en general en el artículo de Jordi García Viña, “Economía sumergida en Europa”, en el cual deja claro que la economía sumergida, entendida específicamente como trabajos y ventas no declaradas, es el resultado de una reglamentación ineficiente y de la falta de intervención de los gobiernos en el mercado laboral y de protección social, lo que reduce la calidad del trabajo y de las condiciones laborales, no sólo porque favorece la competencia desleal en el entorno empresarial, sino porque, además, pone en peligro la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social y violenta los derechos laborales de los trabajadores.

Por ello, el autor destaca la necesidad de buscar opciones que lleven a convertir esta economía en trabajo regularizado, con la creación de medidas que reduzcan la legislación asfixiante, que impone gran presión tributaria, y la corrupción gubernamental que, a su vez, no sólo afecta al empleador, sino también a los trabajadores, al crear mecanismos para neutralizar la demanda de los derechos laborales.

Tal situación se atiende en la tercera parte de la obra: Las nuevas realidades laborales: crisis del sindicalismo, la cual abre con una interesante reflexión en torno a la crisis del sindicalismo en México a cargo de José Alfonso Bouzas Ortiz, Guadalupe Evaristo López y Mario Vega Huerta, quienes en su artículo “Las perspectivas sindicales en la globalización, estudio de caso México, con referencias de otras realidades” hacen un serio cuestionamiento del papel de las instancias gubernamentales y de la sociedad civil como espacios de representación que establezcan puentes de negociación ante la paulatina pérdida de legitimidad.

En este contexto, Bouzas y sus colaboradores esbozan un acercamiento a las condiciones en que ha transitado el sindicalismo mexicano en los contextos político y económico para llegar a la situación de crisis en la que se encuentra actualmente, con la conocida pérdida de legitimidad y de representatividad pues, a diferencia de otros países en los que las organizaciones sindicales o sociales promueven acciones para potenciar la acción colectiva, en México el sindicalismo apostó a la legalización de sus acciones, lo que lo llevó a perder fuerza y extraviarse en la vorágine burocrática, aspecto que es necesario superar con miras a encaminar su práctica a la mejora de las condiciones laborales de sus representados, apegado a la voluntad de los trabajadores.

En este tenor, los autores hacen un análisis transversal con el fin de proponer opciones para lograr una verdadera representación de los intereses de la clase trabajadora, mediante la creación de una política laboral que se ajuste al quehacer sindical, a sus fines y sus funciones que, en la actualidad, parecen haber sido dejados de lado frente a intereses particulares.

Finalmente, en la cuarta y última parte, titulada Reforma laboral, cambios en la educación universitaria. Los nuevos actores sociales, se ofrecen diferentes perspectivas de la realidad laboral y de las formas en que se han transformado las condiciones de trabajo de sectores sociales que paulatinamente han cobrado relevancia en el contexto global actual: los jóvenes, las mujeres y la población migrante.

En el primer caso, María Carmen Agut García y María de Jesús López Amador ofrecen un acercamiento a las dificultades que en la actualidad enfrenta la población joven para insertarse en el campo laboral, cuando los acelerados cambios tecnológicos, la complejidad de las relaciones sociales y las nuevas formas en que se organiza la economía y el mercado en el contexto globalizado han llevado al paulatino debilitamiento de las condiciones de acceso a un trabajo, en el cual se les exige responder a las nuevas necesidades emergidas de las crisis económicas y de los requerimientos que surgen y se vuelven más complejos con el desarrollo tecnológico, productivo y organizacional de las empresas, a la par que se ven deteriorados sus derechos laborales.

Este escenario crea condiciones complicadas de resolver, con las altas tasas de desempleo juvenil y la poca credibilidad en los espacios de formación para el trabajo, severamente cuestionados por su ineficiencia en la preparación de fuerza de trabajo que responda a las demandas del proceso productivo en constante renovación. Agut García plantea de nuevo esta necesidad en su artículo “Una nueva universidad para el mercado y un nuevo estudiante como futuro trabajador cualificado (la experiencia española en la implantación de los espacios europeos de educación superior)”, nos acerca a la experiencia española en este tenor y ofrece una interesante reflexión en torno al papel de la universidad como instancia formadora por excelencia, haciendo hincapié en las ventajas y desventajas de la implantación de los espacios europeos de educación superior en España, como mecanismo de formación de trabajadores capaces de integrarse y adaptarse a la economía globalizada.

Por su parte, López Amador, en “Las condiciones laborales de los jóvenes en México: escenario de crisis frente a la reforma laboral”, analiza los cambios en las formas de inserción y permanencia de los jóvenes mexicanos en el empleo. Además, muestra la importancia de impulsar un nuevo marco normativo que conciba el trabajo como un derecho humano y social, que contrarreste las condiciones de inestabilidad, precariedad

e inseguridad laboral y social, las cuales se ven reflejadas en el incremento de los niveles de pobreza, en la falta de oportunidades laborales y en el aumento de la migración internacional y regional.

En este sentido, la autora muestra cómo la crisis global y sus expresiones en el empleo juvenil deterioran las condiciones de vida y trabajo de los jóvenes en México al modificar sus perfiles ocupacionales, lo que hace necesaria una reforma laboral y políticas para el empleo juvenil que, además de promover la creación de empleos por cuenta propia, consideren la necesidad de un nuevo derecho al trabajo para atender con protección jurídica e institucional esta crisis estructural del empleo, el cual, a su vez, potencia el aumento de otras problemáticas (como es el caso de la migración), como una forma de obtener ingresos y mejorar las condiciones económicas.

Por otro lado, María Alma Alonso Nájera, en “¿La igualdad de género como eje del trabajo decente?”, presenta la igualdad de género como un eje a considerar cuando hablamos de condiciones de ingreso al trabajo. Partiendo de la relevancia que han cobrado las políticas en favor de las mujeres y el paulatino reconocimiento de la igualdad entre los géneros como una necesidad ineludible en todos los campos de la acción social, la autora busca confrontar si, con la publicación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la que se incluye el concepto de trabajo digno o decente, con base en la Constitución mexicana y en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, se logra que nuestro país atienda esta necesidad y, de no ser así, se presentan propuestas para alcanzar tal objetivo.

Las condiciones de trabajo de la población migrante es la preocupación que recupera María Elena Lopes Pacheco. En el artículo “Las condiciones del trabajo de los indígenas oaxaqueños en Estados Unidos en la globalización” hace un recuento de la relación entre marginación, pobreza y niveles mínimos de bienestar establecidos por la globalización y la necesidad de migrar, como estrategia de sobrevivencia y “válvula de escape a los problemas económicos y sociales” de la población indígena de nuestro país.

Mediante la revisión bibliográfica y la realización de entrevistas a migrantes oaxaqueños, particularmente zapotecos, la autora muestra las condiciones de trabajo en las que se insertan en el mercado laboral estadounidense; destaca que, por su estatus migratorio, los trabajos que desempeñan son principalmente de baja calificación y salarios austeros, lo que pocas veces les permite mejorar en términos reales sus condiciones de vida.

En suma, los artículos incluidos en esta obra aportan elementos de gran importancia a las discusiones en torno a los efectos de la globalización en las condiciones

laborales, así como las necesidades y demandas que es menester atender desde las instituciones para paliar las consecuencias que este fenómeno provoca en la organización económica y social, con miras a buscar nuevas formas de concebir los derechos laborales como derechos humanos fundamentales.

Finalmente, la obra integra enfoques teóricos y metodológicos que aportan, en cada uno de sus acercamientos, a las situaciones laborales estudiadas: cuestionar los nuevos principios, derechos y categorías del derecho del trabajo con los que se regularán prospectivamente las nuevas relaciones laborales, sin descartar la posibilidad de que nos encontremos frente a la sustitución de las propias relaciones laborales por nuevas formas sociales del trabajo.

I

Cambio institucional

Las instituciones del trabajo en México: algunas reflexiones críticas

Aleida Hernández Cervantes*

LAS RELACIONES laborales en México no han contribuido a elevar la productividad ni a mejorar el nivel de vida de los trabajadores. Los estatutos que rigen actualmente los procesos de trabajo no han aprovechado las oportunidades que ofrece la nueva tecnología, acentuando más bien sus efectos adversos, combinándolas con prácticas tradicionales depredadoras que desde siempre han agobiado a los trabajadores.

Se podría suponer que hay un margen para hacer más productivas y benévolas las relaciones laborales, pero es dudoso que se puedan lograr en el marco de las actuales relaciones político-institucionales que prevalecen en el país. En México, la fuerza laboral en su periodo formativo no recibe educación y capacitación adecuadas; por las mismas razones, su empleo efectivo se da en condiciones de excesivo desgaste, baja remuneración y limitación de derechos. En ese sentido, la formación de la fuerza laboral y su empleo productivo no se pueden analizar sin considerar el contexto más amplio que determina la lógica de los procesos socioeconómicos, incluyendo las normas del trabajo asalariado.

La vieja visión de que las relaciones laborales depredadoras y la desigualdad social acelerarán el crecimiento económico, al elevar los fondos de acumulación disponibles, está desacreditada. Hoy, un mayor número de autores admiten que en una etapa histórica de incidencia creciente de los procesos globales, intensificación de la competencia

* Profesora de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho e investigadora de tiempo completo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la UNAM. Correo electrónico: aleycristal@hotmail.com

y difusión internacional de conocimiento tecnológico hay incentivos para mejorar la posición competitiva de las empresas nacionales, de modo que los empresarios y gobernantes promoverán la modernización de lo que genéricamente podemos llamar *pacto laboral*. Siguiendo esa visión, se puede argumentar que en un proceso de ensayo y error, se ha producido una sucesión de cambios informales y formales en las normas y leyes laborales que parecen seguir un proceso ascendente, pero que no han producido resultados tangibles y México sigue en una trampa de bajos salarios y baja productividad. Ante ello, el debate se configura en los siguientes términos: no existe un modelo de relaciones laborales que armonice los intereses del trabajo y el capital para lograr una economía más próspera y productiva; en forma colateral a esa idea, está otra que dice que el abandono del modelo de relaciones fordistas explica los crecientes problemas no sólo laborales, sino productivos que aquejan al país. Otra línea de debate es que los reformadores, asumiendo que se guían por criterios progresistas, no tienen la información adecuada para diseñar un modelo laboral “funcional” (que eleve la productividad y mejore las condiciones de trabajo y de vida).

En discrepancia con esas interpretaciones, aquí se postula que los tomadores de decisiones (una amalgama de los magnates y los gobernantes, coaligados por intereses comunes) no tienen los suficientes incentivos para lograr ese diseño laboral funcional, por ello éste no tiene prioridad en la agenda “política”.

La pregunta de por qué una reforma funcional en nuestro medio no tiene prioridad se empieza a responder a partir de otras experiencias o fórmulas probadas, como la reforma agraria en México. Los grupos de poder, del que forman parte los “tomadores de decisiones”, privilegian los grandes beneficios inmediatos que les brinda la economía de bajos salarios y no hay interés en seguir el camino incierto de educar a los trabajadores y hacerlos más productivos, cuyos frutos no serían inmediatos. De ser así podremos adoptar la analogía de la cebolla: no se puede llegar a los anillos profundos si antes no se parte de los exteriores. La envoltura, que mantiene la cohesión de las partes internas, está dada por la constitución estructural y por ende estratégica del grupo de poder. En las condiciones históricas de México, la estructura ha sido depredadora y sólo en breves episodios se han presentado rupturas, pero de corta duración.

La reforma laboral reciente (octubre de 2012) confirmó esa estructura depredadora expresiva de las resistencias político-institucionales al cambio de modelo económico, que profundiza la desigualdad y privilegia las ganancias inmediatas.

Este capítulo se propone reflexionar sobre estas disfuncionalidades de las instituciones del trabajo en México a partir de un recorrido de problemas puntuales y de la referencia a la reforma laboral desde una aproximación institucionalista.

ALGUNAS DISFUNCIONALIDADES DEL TRABAJO EN MÉXICO

La proliferación y profundización del empleo precario, la falta de eficacia de la legislación laboral, así como el debilitamiento del sindicalismo, forman parte de las graves expresiones de disfuncionalidad que, por varias décadas, han marcado la existencia de las instituciones del trabajo. No obstante, se trata de disfuncionalidades que han sido ampliamente analizadas en la literatura de los temas laborales y económicos en México. Con el objeto de enmarcar nuestras reflexiones sobre las causas estructurales de las mismas, hacemos un breve recuento de ellas.

Empleo precario

Sin ignorar que hay importantes discusiones teórico-conceptuales en torno a la definición del empleo precario,¹ para efectos de este artículo ubicamos las características mínimas consensadas entre los estudiosos del tema y la Organización Internacional del Trabajo: un empleo precario se caracteriza por no ser estable, carecer de protección social y por tener un salario bajo, considerándose esos elementos como los más destacables.

Estos elementos se han determinado tomando en cuenta aquellos que le son característicos al empleo típico o estándar (Rogers, 1992, 1987), como son: a] un cierto grado de certidumbre sobre la continuidad en el trabajo, b] control sobre el trabajo, c] protección social y d] un ingreso estable (considerado éste a partir de su contexto nacional). Así, el rasgo principal del empleo estándar que se trata de uno permanente, a tiempo completo y que se realiza en el marco de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (Bronstein, 2010: 13). Por su parte, la OIT, en un documento que expone los resultados de un simposio sobre trabajo precario (2012), señala que este tipo de trabajo es comúnmente utilizado por los empleadores para trasladar riesgos y responsabilidades a los trabajadores, reduciendo sus costos y encubriendo relaciones triangulares o ambiguas de

¹ Son distintas las definiciones para referirse al empleo contrapuesto, al que se configuró como típico o estándar en el marco del Estado de bienestar: no estándar, vulnerable, atípico, no estructurado, entre las más conocidas. En los debates que dieron cabida al uso del término "empleo precario", éste surgió a partir de la concepción de "empleo atípico", en contraposición del empleo típico, que era aquel que proporcionaba cierta estabilidad y protección social, por mencionar sólo dos de sus elementos constitutivos. Fue este análisis, en gran medida, el que condujo a vincular el empleo atípico con la precariedad laboral, debido a que una parte importante de los empleos atípicos se presentaban en un entorno que precarizaba las condiciones de trabajo. Una revisión del debate en torno a este concepto se puede encontrar en Rojas y Salas (2008). Tomo el concepto de empleo precario con el fin de concentrar en este apartado los empleos que reúnan distintas formas de inseguridad laboral, desprotección social, bajos salarios y falta de ejercicio de derechos sindicales, principalmente.

trabajo. La incertidumbre e inseguridad laboral, la desprotección y la imposibilidad de participar en la determinación de las condiciones de trabajo son las características que nos van indicando la existencia de un empleo precario. Las formas más variadas de empleo precario se ubican en las contrataciones temporales de diversa duración, la falta de claridad en la identidad del empleador y la dificultad de ejercer los derechos sindicales (OIT, 2012: 32-34).

En México, los empleos precarios abundan. Algunos datos del año 2012 nos ofrecen una radiografía de la preocupante situación del panorama laboral: los trabajadores sin contrato escrito representan 48.64% del total de los trabajadores; los trabajadores ubicados en la subocupación e informalidad conforman 34.6% del total de la PEA (personas económicamente activas); los trabajadores sin acceso a los servicios de salud alcanzan 48.64% del total de los trabajadores. Todo ello sin contar con que 18% de la PEA se encuentra en desempleo² (véanse los cuadros 1, 2, 3 y 4).

Como lo planteamos antes, la proliferación de las formas de empleo precario en México obedece a que los grupos de poder (los tomadores de decisiones) no tienen los suficientes incentivos para cambiar el modelo de economía de bajos salarios y baja productividad que les otorga beneficios y ganancias inmediatas, en lugar de considerar la opción *incierto* para ellos de una mayor capacitación y cualificación de los trabajadores, con objeto de generar mayor productividad y, en consecuencia, empleos de mayor calidad.

Sindicalismo debilitado

La identidad genética que hay entre el Estado mexicano contemporáneo y los sindicatos no es un secreto para nadie, por el contrario, ha sido objeto de estudios sistemáticos que la relacionan con el carácter mismo del sistema político mexicano. Recientes investigaciones (Bensusán y Middlebrook, 2013) evidencian que las relaciones de colaboración y acuerdos entre el sindicalismo mexicano y el Estado trascienden al partido que en su momento, y por casi siete décadas, fue el que originó y consolidó dichas relaciones (el Partido Revolucionario Institucional). Además, la permanencia —sin una alteración

² A este porcentaje se le sumó la categoría de "personas que dejaron de buscar empleo", utilizada por el INEGI. Varios estudiosos de la tasa de desempleo usada por las instancias gubernamentales cuestionan la metodología empleada para su medición, pues suele dar como resultado tasas muy bajas de desempleo abierto (Rojas y Salas, 2008); esto se debe a la diferencia de criterios para la medición, con relación a los que utilizan Estados Unidos y los países de la OCDE. Como lo señalan Rojas y Salas (2008), un factor importante para que se obtengan esos resultados es que la mayoría de los desempleados pasarán a estar ocupados nuevamente al entrar al sector de microunidades, es decir, unidades económicas con cinco o menos trabajadores, incluidas unidades de una sola persona, pero que tienen condiciones de trabajo muy precarias. A lo anterior debe añadirse la migración a Estados Unidos, situación que contribuye a disminuir las tasas de desempleo abierto en nuestro país (Rojas y Salas, 2008).

Cuadro 1
Ocupación y desempleo en México (2000-2012)

Año	PEA	Ocupados		Desempleados		Personas que dejaron de buscar empleo		Desempleados y personas que dejaron de buscar empleo	
2000	39 152	38 142	97.4%	1 010	2.58%	3 669	9.62%	4 678	11.9%
2001	39 425	38 338	97.2%	1 087	2.76%	3 587	9.36%	4 674	11.9%
2002	40 085	38 892	97.0%	1 193	2.98%	3 575	9.19%	4 769	11.9%
2003	40 866	39 472	96.6%	1 394	3.41%	3 943	9.99%	5 337	13.1%
2004	41 962	40 320	96.1%	1 643	3.91%	4 190	10.39%	5 833	13.9%
2005	42 698	41 171	96.4%	1 527	3.58%	4 420	10.74%	5 947	13.9%
2006	43 915	42 342	96.4%	1 573	3.58%	4 825	11.40%	6 398	14.6%
2007	44 712	43 057	96.3%	1 655	3.70%	5 039	11.70%	6 694	15.0%
2008	45 318	43 517	96.0%	1 801	3.97%	5 072	11.65%	6 873	15.2%
2009	46 199	43 678	94.5%	2 521	5.46%	5 707	13.07%	8 228	17.8%
2010	48 172	45 600	94.7%	2 572	5.34%	5 944	13.03%	8 516	17.7%
2011	49 171	46 609	94.8%	2 561	5.21%	6 204	13.31%	8 765	17.8%
2012	49 590	47 147	95.1%	2 443	4.93%	6 503	13.79%	8 946	18.0%

Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Cuadro 2
Subocupación e informalidad en México (2000-2012)

Año	PEA	Subocupados		Informales		Informales y subocupados	
2000	39 152	2 449	6.3%	10 280	26.3%	12 729	32.5%
2001	39 425	2 630	6.7%	10 551	26.8%	13 181	33.4%
2002	40 085	2 675	6.7%	10 978	27.4%	13 653	34.1%
2003	40 866	3 070	7.5%	11 360	27.8%	14 430	35.3%
2004	41 962	3 087	7.4%	11 595	27.6%	14 681	35.0%
2005	42 698	3 087	7.2%	11 582	27.1%	14 669	34.4%
2006	43 915	2 902	6.6%	11 454	26.1%	14 356	32.7%
2007	44 712	3 091	6.9%	11 643	26.0%	14 734	33.0%
2008	45 318	2 980	6.6%	11 865	26.2%	14 845	32.8%
2009	46 199	3 978	8.6%	12 320	26.7%	16 298	35.3%
2010	48 172	3 945	8.2%	12 856	26.7%	16 802	34.9%
2011	49 171	4 012	8.2%	13 432	27.3%	17 444	35.5%
2012	49 590	4 035	8.1%	13 143	26.5%	17 178	34.6%

Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Cuadro 3
Trabajadores con/sin contrato escrito

Trabajadores		Con contrato escrito								Sin contrato escrito			
			% del total de trabajadores	Temporal	% del total de contratos	De base, planta o por tiempo indefinido	% del total de contratos	Contrato de tipo no especificado	% del total de contratos	Sin contrato escrito	% del total	No especificado	% del total
Año	Total	Total											
2000	24 302	13 200	54.31%	1 693	12.83%	11 443	86.69%	63	0.48%	11 085	45.61%	17	0.07%
2001	24 271	13 045	53.75%	1 610	12.34%	11 396	87.36%	39	0.30%	11 217	46.21%	9	0.04%
2002	24 522	13 027	53.12%	1 699	13.04%	11 296	86.71%	32	0.25%	11 485	46.84%	10	0.04%
2003	24 889	13 179	52.95%	1 799	13.65%	11 340	86.04%	41	0.31%	11 698	47.00%	12	0.05%
2004	25 617	13 589	53.04%	1 873	13.79%	11 652	85.75%	64	0.47%	12 013	46.89%	16	0.06%
2005	26 477	13 367	50.49%	2 306	17.25%	10 998	82.28%	63	0.47%	12 876	48.63%	234	0.88%
2006	27 634	14 323	51.83%	2 413	16.84%	11 848	82.72%	62	0.44%	13 056	47.24%	256	0.93%
2007	28 251	14 984	53.04%	2 487	16.60%	12 432	82.97%	65	0.43%	13 020	46.09%	246	0.87%
2008	28 933	15 213	52.58%	2 447	16.08%	12 694	83.44%	73	0.48%	13 458	46.52%	261	0.90%
2009	28 767	15 016	52.20%	2 436	16.22%	12 503	83.26%	77	0.51%	13 463	46.80%	287	1.00%
2010	30 299	15 549	51.32%	2 655	17.08%	12 821	82.45%	73	0.47%	14 503	47.87%	247	0.81%
2011	30 843	16 049	52.04%	2 670	16.64%	13 297	82.85%	82	0.51%	14 512	47.05%	281	0.91%
2012	31 274	16 062	51.36%	2 214	13.79%	13 848	86.21%	79	0.49%	15 212	48.64%	284	0.91%

Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Cuadro 4
Trabajadores sin acceso a salud

Año	Trabajadores	Sin acceso a servicios de salud
2000	24 302	10 719
2001	24 271	10 782
2002	24 522	11 232
2003	24 889	11 560
2004	25 617	11 895
2005	26 477	11 912
2006	27 634	12 296
2007	28 251	12 406
2008	28 933	12 842
2009	28 767	13 112
2010	30 299	14 210
2011	30 843	14 314
2012	31 274	15 212

Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

sustantiva o radical— de las relaciones entre los sindicatos tradicionales integrados en el Congreso del Trabajo y los gobiernos posrevolucionarios de Vicente Fox (2000-2006) y Felipe Calderón (2006-2012) dieron muestra de que el carácter corporativo del Estado mexicano tiene su anclaje no en el sistema de partidos, sino en el régimen de relaciones laborales (De la Garza, 2007).

Pero esta relación entre Estado mexicano y sindicalismo no significó una real incorporación de las bases de los trabajadores a las decisiones del poder público, pues eran sólo los líderes sindicales quienes operaban su inclusión en la coalición gobernante mediante la movilización y el control de las bases en favor de los gobernantes en turno, mientras que por otro lado se limitaba el ejercicio de derechos como la sindicalización, la organización sindical interna y las huelgas.³

Sin estar desarticuladas aún las relaciones entre los sindicatos corporativos y el Estado mexicano, se está presentando una serie de hechos que muestran el debilitamiento de los sindicatos: ha disminuido su fuerza de presión y movilización social —sólo de control político— para hacer efectivas demandas laborales, así como su representatividad auténtica.

La disminución de la tasa de sindicalización constituye un indicativo de ese debilitamiento. Para el año 2012, la tasa de sindicalización se ubica en 8.8 del porcentaje total de la PEA y 13.9 del porcentaje de trabajadores asalariados.⁴ Un fenómeno que ha contribuido a ello es la creciente individualización de las relaciones laborales y una manifestación en ese sentido es la proliferación de contrataciones de carácter individual que no le permiten al trabajador la posibilidad de sindicalizarse. Las razones son variadas: la inexistencia de sindicato, la naturaleza de su contratación —temporal, por honorarios, sin prestaciones y otras—, las características propias del lugar de trabajo (p. ej., unidad empresarial pequeña, *outsourcing*, etc.). Esta situación impide al trabajador negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, colocándolo en una posición de mayor vulnerabilidad frente al empleador.

Por otra parte, el caso de la proliferación de los sindicatos de protección patronal también ha contribuido a minar la representatividad de los trabajadores por medio de los sindicatos. Se estima que alrededor de 90% de los contratos colectivos de trabajo

³ Bensusán y Middlebrook (2013: 39) explican “el hecho de que los sindicatos dependieran de los apoyos del Estado y que sus dirigentes recurrieran más a las alianzas políticas que a movilizar el apoyo de las bases, los volvió vulnerables a la presión del gobierno. La habilidad de las organizaciones obreras ‘oficiales’ para conservar su acceso preferencial a los recursos públicos dependió de su disposición a controlar las acciones de sus afiliados de base”.

⁴ En 1994 era de 10.4 de la PEA. Retomado del cuadro 3 de Bensusán y Middlebrokk (2013), que elaboraron con base en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, 2005-2012.

—que debieran ser el producto de la negociación colectiva entre los sindicatos y el empleador— registrados ante las autoridades laborales correspondientes⁵ son contratos colectivos de protección patronal (CCPP), que tienen por objeto simular la negociación colectiva entre un sindicato no real —por lo general— y un empleador que lo elige en función de su incondicionalidad.⁶ Este tipo de sindicatos son llamados “de protección”, pues se constituyen formalmente (mas no materialmente) y se registran ante las autoridades laborales correspondientes con la finalidad de “prestar un servicio” a las empresas que buscan eludir la negociación colectiva auténtica. Uno de los objetos de la firma de un contrato colectivo (auténtico) es establecer condiciones de trabajo que incluso superen a las que se disponen en las leyes laborales; sin embargo, los CCPP reproducen exactamente lo que dice la ley al respecto o puede darse el caso de que las condiciones de trabajo que se establezcan estén por debajo de la ley, lo que constituye un indicador para identificar la existencia de un CCPP.⁷

Nos interesa resaltar esta práctica, una de las más nocivas que tienen las relaciones laborales en México y que en su inicio fue producto del diseño legal de las instituciones laborales (Bensusán, 2006),⁸ porque nos acerca también a la explicación de la disminución del ejercicio pleno de otros derechos colectivos del trabajo, como la revisión contractual, la huelga y todos los que implican mecanismos jurídicos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por ejemplo, el porcentaje de huelgas estalladas de 1994 a 2004 disminuyó en una cuarta parte (de 150 a 38, respectivamente); en cuanto a la revisión salarial y, en general, el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la contratación colectiva, en virtud de que del total de contratos colectivos

⁵ Las juntas de conciliación y arbitraje son las autoridades ante las cuales se deben registrar los contratos colectivos del trabajo y si bien una parte de la crítica a la existencia de los CCPP recae en éstas por la falta de verificación de la autenticidad de los mismos, el mayor problema se le atribuye a la Ley Federal del Trabajo, en cuyo articulado se prevén requisitos sólo de tipo jurídico formal que dan lugar a la existencia de estos contratos colectivos (De Buen, 2011: 8-16).

⁶ Se firma un contrato con el fin de evitar la bilateralidad real en el establecimiento de las condiciones generales de trabajo, entre una persona que dice representar a trabajadores que no existen al momento de la firma del contrato y un empleador que elige un “sindicato” que lo beneficia en tanto no negocia auténticamente con él (Bensusán, 2007; López Xelhuantzin, 2007; Bouzas, 2012).

⁷ A partir de la *Campaña contra los CCPP* se han acordado los elementos mínimos observables: a) los CCPP se firman entre representantes sindicales y patronales, sin que en el proceso de discusión y aprobación intervengan los trabajadores sujetos al mismo; b) los CCPP son detentados por titulares ilegítimos, no electos democráticamente; c) los CCPP son administrados o revisados sin la intervención de los trabajadores (Bouzas, 2006).

⁸ Sobre el diseño legal y el desempeño real de las instituciones del trabajo, si bien se auspició la expansión de sindicatos y la contratación colectiva en las décadas siguientes al acuerdo posrevolucionario entre Estado-sindicatos, en realidad creó “eternas mayorías ficticias” que no sirvieron para representar a los trabajadores, sino para lograr el control estatal del ejercicio de los derechos colectivos por medio del control de sus cúpulas (Graciela Bensusán, 2006: 330-338).

oficialmente registrados, sólo 10% observa alguna modificación o revisión de su contenido,⁹ se convierten en un fuerte indicativo del daño que ha ocasionado la contratación colectiva de protección patronal a la representatividad de los trabajadores en los sindicatos para que éstos sean un real medio de presión para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Esta expresión de la disfuncionalidad de las instituciones del trabajo en México nos confirma la opción, que se ha tomado desde hace varias décadas, de profundizar el modelo de desigualdad social como estrategia para lograr la competitividad y las ganancias inmediatas, y para ello se ha impulsado desde los grupos de poder la desacreditación del sindicalismo, además de que ciertos segmentos de los sindicatos —en particular los líderes sindicales— se favorecen de este esquema económico que afecta a sus representados.

Ineficacia de la legislación laboral

No obstante que el artículo 123 constitucional, que regula las relaciones laborales, constituyó uno de los ejes emblemáticos de la Constitución de 1917 por su carácter protector de los trabajadores y que su legislación correspondiente —Ley Federal del Trabajo y después también la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado— tenía el mismo tono tutelar de la parte más débil de la relación laboral (los trabajadores), las evidencias han mostrado una falta de eficacia¹⁰ en grado importante, a lo largo de su historia. Considerada la legislación laboral mexicana como una regida por estándares internacionales, elaborados por organismos económicos internacionales (BM, 2004, 2007)¹¹ que tienen una inclinación a la desregulación por razones económicas, ello no ha constituido *per se* una garantía de cumplimiento de su contenido normativo, no sólo por parte de los destinatarios —trabajadores y empleadores—, sino por las mismas instituciones encargadas de hacerlo cumplir.

Si bien no podemos establecer de forma exacta el grado de ineficacia que ha observado la legislación laboral, sí es factible realizar una aproximación mediante la referencia

⁹ Estos datos son retomados del estudio realizado por Bensusán (2006).

¹⁰ Esto nos remite al problema de la eficacia de las normas, estudiado en teorías jurídicas contemporáneas. Mientras que para los positivistas ortodoxos la eficacia es una cuestión que le compete más a la sociología del derecho, pues aquella no determina su validez, para los “iusrealistas”, la eficacia de la norma es constitutiva de su existencia, una norma no eficaz es “letra muerta” (véanse Kelsen, Hart, Ross, etc.).

¹¹ En el informe *Doing Business*, del BM, se encuentra un indicador de las normas de trabajo conocido como *indicador de contratación de trabajadores*. Su objeto es valorar la regulación jurídica de la vida empresarial y la protección a los derechos de propiedad en 189 países mediante una comparación entre ellos para determinar cuáles permiten una mayor actividad empresarial (Lee, McCann y Torm, 2008). Véase www.doingbusiness.org.

a estudios que se han realizado sobre la efectividad de las instituciones encargadas de dar cumplimiento a dicha normatividad. La inspección del trabajo y la justicia laboral son dos ámbitos principales de la institucionalidad laboral en el país.

La inspección del trabajo es la función de la administración pública que se encarga de vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.¹² Forma parte de las funciones y obligaciones que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Ejecutivo federal. Esta función se lleva a cabo en coordinación con las instituciones laborales del ámbito local de las entidades de la República. La inspección, que abarca cuatro tipos —iniciales, periódicas, comprobatorias y extraordinarias—,¹³ se realiza por inspectores que tienen a su cargo vigilar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores y los trabajadores respecto a las condiciones de trabajo, de seguridad e higiene, de capacitación y adiestramiento, y sobre el reparto de utilidades a los trabajadores (en estas materias se incluye la vigilancia a los derechos que tienen las mujeres derivados de la maternidad y al trabajo realizado por menores de edad). Uno de los grandes problemas en este rubro es precisamente la insuficiencia de inspectores para vigilar el cumplimiento de normas, lo que provoca una inspección mínima que, para 2006, se ubicó en 1.7% del total de los centros de trabajo registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y 3.7% respecto del Directorio Nacional de Empresas con el que cuenta la STPS (Gudiño, 2006). Ha tenido tan poca fuerza la función de inspección del trabajo, tanto en su cobertura como en su capacidad sancionadora, que en un comparativo con otros países realizado por la OIT (2006) respecto a la cobertura de inspectores por cada mil trabajadores, México sólo llega a 0.56% frente a 3.65% de Argentina, 3.35% de Brasil, 7.6% de España y 14.37% de Rumania, por mencionar sólo algunos países de ese estudio comparativo.¹⁴ Y por su parte, el estudio realizado por Bensusán (2006) señala que para el periodo 2003-2004 se contaba con 181 inspectores; 15 851 fue el total de las empresas inspeccionadas, lo que constituye sólo 2% del total de las empresas registradas en el IMSS, y en cuanto a las sanciones se reportó para ese

¹² Esta función está regulada por los artículos 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³ Las inspecciones *iniciales* se realizan por primera vez a los centros de trabajo, por ampliación o modificación; las *periódicas* se realizan cada 12 meses; las *comprobatorias* cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas u órdenes en materia de seguridad e higiene, y las *extraordinarias* cuando se tenga conocimiento de accidentes y riesgos inminentes para la salud o integridad de los trabajadores. Véase <http://conoceinspector.stps.gob.mx/conoceinspector/EmergentePrincipal.html>.

¹⁴ Este tema del número de inspectores que tiene cada país también puede indicar algo distinto de lo que afirmamos, dependiendo de los contextos nacionales con relación a su grado de observancia y cumplimiento de la norma, es decir, puede haber países en los que la eficacia de su legislación laboral sea alta y por ello el número de inspectores del trabajo es menor (Kurzycyn, 2013: 287-288).

mismo periodo que, de un total de 26 377 inspecciones realizadas, el número de sanciones fue de 4 344.

Por su parte, las instituciones encargadas de la justicia laboral son las juntas de conciliación y arbitraje (JCA), así como los tribunales de conciliación y arbitraje,¹⁵ en los ámbitos federal y local. Las juntas son de integración tripartita (un representante del gobierno, otro de los empleadores y otro de los trabajadores), dependen del Poder Ejecutivo federal o local según la jurisdicción y tienen la función de resolver los conflictos del trabajo y el capital. Ha sido documentada la falta de eficacia y eficiencia de estas instituciones, pues los procedimientos suelen llevar hasta el doble del tiempo estipulado en la ley y, muchas de las veces, se quedan en la última etapa antes de emitir el laudo (sentencia); en otros casos, cuando ya se cuenta con el laudo, no se logra ejecutarlo satisfactoriamente.¹⁶ Esto explica que para 2007, sólo en la JCA, el rezago histórico haya alcanzado la cifra de 77 202 asuntos; la cifra aumentaría considerablemente si incorporáramos el rezago de cada una de las juntas locales.¹⁷

Estos dos referentes de la ineficacia de la legislación laboral, la falta de alcance y efectividad de la inspección del trabajo, por un lado y, por otra, la lentitud e ineficacia de la jurisdicción laboral terminan por configurar el panorama nada alentador de las instituciones del trabajo, que son la expresión de la falta de voluntad por cambiar el modelo que combina bajos salarios, baja productividad y ganancias inmediatas para los grupos de poder en México.

¹⁵ Las juntas conocen de conflictos del trabajo de los trabajadores del sector privado y su mandato se localiza en el artículo 123, apartado A, fracción XX. Los tribunales se encargan de dirimir los conflictos laborales entre el Estado como patrón y los trabajadores burocráticos (apartado B del artículo 123 constitucional). En este apartado nos concentraremos en las JCA.

¹⁶ Véase Bensusán (2006), específicamente en el apartado "Desempeño de la justicia laboral" (pp. 368-381). Sobre la lentitud y poca efectividad de la justicia laboral, el estudio arroja interesantes datos: "Al considerar los tiempos de conciliaciones y laudos (lo que solamente se hace a través de la revisión de expediente) se comprueba que es menor en el primer caso, como era de esperarse. Estimando que el procedimiento completo en caso de conflictos individuales alcanzaría a un máximo de tres meses y medio si se aprovecharan todas las oportunidades para alargarlo, hemos considerado aquí que sería razonable conceder a las juntas un periodo de siete meses, el doble del estimado legalmente, para llegar a una solución oportuna. Si esto se lograra, podría concluirse que se tiene un nivel adecuado de eficacia en el desempeño de estas dependencias. Tomando en cuenta esta estimación, se encontró que el 53.8 por ciento de las conciliaciones en la JFCA y el 84.5 por ciento en la JLCADF se hicieron dentro de ese tiempo, de todas maneras largo para esta forma de resolución. Peor aún es que en ese lapso solamente se emitieron entre un 12 y un 15 por ciento de laudos, respectivamente. Sin considerar este parámetro de los siete meses, se encontró que el 80 por ciento de las conciliaciones en la JFCA y un 91 por ciento de las que acordaron en la JLCADF se hicieron en un año o menos, mientras que para llegar a porcentajes semejantes en la emisión de laudos fueron necesarios alrededor de tres años" (pp. 371-372).

¹⁷ Aunque el *Informe anual de labores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 2012* señala que el rezago ha sido abatido en 97.7%, tendríamos que revisar detenidamente el estado de los asuntos y analizar las estrategias jurídicas para abatir ese rezago. Sólo como dato adicional, los asuntos en trámite a octubre de 2012 en la JFCA eran: 223 039 expedientes en trámite; 760 eran colectivos y 222 279 individuales.

REFLEXIONES EN TORNO A LA DISFUNCIONALIDAD DEL TRABAJO EN MÉXICO DESDE UNA APROXIMACIÓN INSTITUCIONALISTA

Las recientes aportaciones institucionalistas (North, Stiglitz, Acemoglu) han desarrollado un marco de análisis que incorpora la dimensión política e histórica en la explicación del atraso de los países en desarrollo y creemos que es un enfoque que puede aportar una explicación global sobre el tipo de instituciones disfuncionales en el mercado laboral. Al respecto, el enfoque institucionalista señala que los países atrasados no logran un ritmo de crecimiento sostenido porque no han desarrollado instituciones “inclusivas”, esto es, instituciones que incentiven la inversión productiva, el trabajo calificado, la innovación, la inversión en educación, entre otros aspectos; en cambio, los países atrasados están atrapados, debido a su historia y sus equilibrios políticos en un marco institucional perverso con predominancia de las instituciones extractivas.

El estudio del funcionamiento de las instituciones vinculado al desempeño económico de cada país se ha convertido en una herramienta de análisis que contribuye a comprender cómo y por qué se conducen de determinada forma los actores sociales, así como las implicaciones que su conducción tiene en el desarrollo de la economía¹⁸ y su relación con el poder.¹⁹

Esa explicación de las instituciones nos ayuda en este trabajo en lo que concierne a considerar que las instituciones laborales no sólo están conformadas por reglas o normas jurídicas, sino también por principios y hábitos que en su conjunto regulan el comportamiento de los mercados laborales (Weller, 1998: 24); en ese sentido, las instituciones laborales están constituidas, entre otras cosas, por la regulación de las condiciones laborales (nivel y tipo de salarios, tipo de contratos, condiciones de despido, etc.), los

¹⁸ La corriente denominada neoinstitucionalismo económico, que tiene como padre a Veblen (1990) y continúa con otros como North (1990), incorpora en sus análisis la historia, los sistemas complejos, la sociología, entre otras disciplinas, y es contraria al individualismo metodológico. El concepto de instituciones más conocido es el que acuñó North (1990): consisten en el conjunto de limitaciones de la conducta en forma de reglas y principios morales y éticos que se apegan a un determinado patrón legal; se trata de las reglas del juego, de las restricciones creadas por el ser humano que dan forma a la interacción humana. Los agentes sociales, por su parte, guían su actuar por normas, valores, hábitos culturalizados que modulan o estructuran su percepción de la realidad (Rivera Ríos, 2013). En esa misma línea, Acemoglu y Robinson (2008: 1-2) consideran que las instituciones son la fundamental causa del crecimiento económico y de las diferencias de desarrollo entre países; a partir de esto, establecen que es posible desarrollar un marco coherente para comprender por qué y cómo las instituciones difieren entre países, así como las causas de sus cambios.

¹⁹ Rivera Ríos (2013) critica el enfoque de North, ya que éste omite el vínculo entre el poder o la relación entre gobernantes e instituciones, pues “la constitución de las reglas informales, aunque no son el producto directo de la acción de los gobernantes, deriva de los procesos de socialización primaria y secundaria, del inculcamiento de visiones de la realidad y roles conductuales”.

mecanismos de su establecimiento y control, la organización de los agentes en el mercado de trabajo, las instituciones que afectan la disponibilidad y las características de la fuerza de trabajo (sistemas de salud, educación, formación profesional), los sistemas de información y la organización del trabajo en las empresas (Rodgers, 1993, citado en CEPAL, 2010: 52).

Este enfoque nos sirve para sustentar, además, que una reforma jurídica por sí sola, por más adelantada y progresista que sea, no tendrá la eficacia esperada si no se modifican las estructuras de poder existentes que se expresan por medio de agentes sociales que resisten el cambio (Weller, 1998; Rivera Ríos, 2013).

En el mundo del trabajo mexicano hay una serie de resistencias político-institucionales que impiden la transformación de fondo de las instituciones que lo regulan, pero esta situación no le es exclusiva, sino que forma parte de las condiciones más generales que tiene el propio sistema político y económico del país, por eso el análisis de uno implica al otro y viceversa. Es así que los obstáculos que impiden un desarrollo incluyente son de la misma naturaleza que los que no permiten que los empleos sean decentes (OIT, 1993) o que los trabajadores tengan mejores posibilidades de cualificarse, o que los sindicatos sean de auténtica representación.

LA REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL DE 2012, CONFIRMACIÓN DE LAS RESISTENCIAS

Tras poco más de dos décadas de intentos por reformar la legislación laboral, principalmente la Ley Federal del Trabajo que regula las relaciones laborales de los trabajadores del sector privado, el 30 de noviembre de 2012 se concretó la reforma laboral (RL2012), una de las consideradas reformas *estructurales*²⁰ en el país. Hasta antes de esta reforma, la legislación laboral mexicana era considerada una legislación “rígida” en términos del indicador de la contratación de trabajadores que contiene el informe anual *Doing Business*, del Banco Mundial:²¹ en 2007, del comparativo entre

²⁰ En este paquete de reformas se encuentran la reforma fiscal, la energética, entre otras.

²¹ Este tipo de enfoques sobre la regulación de las empresas y su facilidad para operar promueve la máxima flexibilización de la contratación de los trabajadores como una vía para lograrlo. La metodología de los indicadores del *Doing Business* ha tenido modificaciones importantes, los indicadores que se evalúan son: 1] apertura de empresa, 2] manejo de licencias, 3] obtención de electricidad, 4] registro de propiedad, 5] obtención de crédito, 6] protección de inversores, 7] pago de impuestos, 8] comercio transfronterizo, 9] cumplimiento de contratos, 10] cierre de empresas. Hasta 2009, el indicador de normas de trabajo, conocido como indicador de contratación de trabajadores, estaba incorporado como uno más del informe y mostraba el *ranking* que cada economía arrojaba. Al año 2014, dicho indicador se sigue presentando pero como indicador anexo al informe y sin ubicar por *ranking*.

178 economías, México se ubicó en el puesto 134 en cuanto a la rigidez en la contratación de trabajadores.²²

Por sus modificaciones concretas, la RL2012 formalizó y profundizó la flexibilización de las relaciones laborales; no democratizó los sindicatos y no estableció límites a la contratación colectiva de protección patronal que nulifica el derecho de negociación colectiva, tampoco planteó una transformación a las entidades del trabajo encargadas de la inspección, la vigilancia y la aplicación de las normas laborales. En suma, no tuvo lugar la transformación de las instituciones del trabajo con la RL2012, no obstante que ello no sucede sólo a partir de una reforma jurídica, sin embargo, la intención no se logró perfilar siquiera.

La RL2012 confirmó las resistencias político-institucionales al cambio en las instituciones del trabajo, impidiendo no sólo una regulación progresista que profile un desarrollo incluyente con expansión de derechos, sino que profundizó la precariedad del trabajo y la falta de garantías sociales para el ejercicio pleno del derecho al trabajo. Lo anterior se puede observar con la *desregulación en la contratación de los trabajadores*, con la cual se introducen en la LFT nuevas formas de contratación temporal: 1] contrato a prueba,²³ 2] contrato de capacitación inicial,²⁴ 3] contrato por temporada (indetermi-

a cada país. Actualmente, el *indicador de contratación de trabajadores* evalúa en cada legislación laboral nacional lo siguiente: a] dificultad de contratación, b] rigidez de horarios y c] dificultad de despido. El indicador antes incluía, además de los anteriores, un índice de rigidez del empleo, el costo no salarial del trabajo (en porcentaje) y el costo del despido. Véanse los cambios en la metodología del indicador de contratación de trabajadores en <http://www.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>.

²² Antes de que el informe *Doing Business* cambiara su metodología respecto al indicador de contratación de trabajadores, tuvo una gran cantidad de críticas por parte de académicos, abogados, sindicatos y personas que cuestionan la posición ortodoxa que sostiene que los mercados de trabajo no regulados obtienen mejores resultados en materia de empleo (Lee, MacCann y Torm, 2008: 463). Todavía en el informe correspondiente a 2007 se criticaba que éste ubicara a Georgia como el país mejor calificado, e incluso como modelo de contratación de trabajadores, no obstante que la OIT ha censurado su código de trabajo por otorgar un poder ilimitado a los empleadores para despedir a los trabajadores sin causa justificada y también por imponer multas severas a la acción de los sindicatos y al derecho de negociación colectiva de los trabajadores. Otra de las críticas a resaltarse fue que países como Afganistán, Haití y Papúa Nueva Guinea, que no tienen reglamentación de los mercados de trabajo, estaban mejor posicionados que economías prósperas como Finlandia, Países Bajos y Suecia, desmintiendo así la afirmación del Banco Mundial con relación a que “las políticas más flexibles son una fórmula para crear empleo de alta calidad” (*ibid.*: 468-469).

²³ El artículo 39-A establece que el contrato a prueba no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita; sí podrá extenderse a 180 días en puestos de dirección y similares. Una vez terminado el periodo de prueba, de no acreditar que se satisfacen los requisitos y conocimientos para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento (CMPCA) en los términos de la ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Se establece también que este contrato deberá incluir el disfrute de salario, la garantía de seguridad social y de las prestaciones que corresponda al puesto o cargo que desempeñe.

²⁴ Esta modalidad no puede exceder de tres meses (sólo en puestos de dirección puede extenderse a seis meses)

nada para labores discontinuas)²⁵ y, por otra parte, la contratación por horas (salario por unidad de tiempo). Cada una de estas nuevas formas de contratación vulnera el principio de estabilidad en el empleo por la naturaleza temporal del contrato. Se trata de formas de contratación que flexibilizan la *entrada* al mercado de trabajo, de ahí que se haya enfatizado en sus destinatarios, los jóvenes, como una vía para incorporarlos al mercado de trabajo. Esta flexibilidad en la contratación con mínimos candados²⁶ se añadió a la que limitó a un año el pago de los salarios *caídos* o devengados de comprobarse el despido injustificado.

Otro aspecto de la RL2012 en el que se pueden observar las resistencias es la falta de democratización de los sindicatos, al no incorporarse mecanismos serios y efectivos para fortalecer la autonomía, la democracia interna, la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos, así como para limitar las acciones de éstos respecto a la protección patronal y, por lo tanto, para la efectividad del derecho de negociación colectiva que se ve nulificada para los CCPP.²⁷

Lo anterior refleja las resistencias político-institucionales, a las que nos hemos referido, en varios sentidos:

1. La coalición dominante decide no modificar el actual modelo de desarrollo no incluyente, preservando y consolidando la vía de inserción a la economía global mediante la oferta de mano de obra barata. El Estado mexicano confirma que no se ha propuesto el diseño de políticas públicas orientadas a la generación de empleo de calidad (CEPAL, 2010),²⁸ al incluir

y consiste en que un trabajador se obliga a prestar sus servicios, bajo la dirección y el mando del patrón, con el fin de adquirir conocimientos y habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado; si al término del periodo el patrón (con opinión de la CMPCA) juzga que el trabajador no es apto, se concluye la relación sin responsabilidad para él (39-B).

²⁵ Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, según el artículo 39-F de la LFT, serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

²⁶ El contrato a prueba y el de capacitación inicial son improrrogables y deben constar por escrito, de lo contrario se entenderán por tiempo indeterminado; dentro de una misma empresa/establecimiento no podrán aplicarse al mismo trabajador, en forma simultánea o sucesiva, periodos de prueba o capacitación, ni en más de una ocasión ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o ascensos, aun cuando una vez concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón (39-D).

²⁷ Bensusán (2013a: 40) recuerda "los altos costos sociales de la ausencia de una representación sindical legítima capaz de ejercer un contrapeso a los intereses de los empleadores, así como de involucrarse en estrategias de competitividad basadas en la innovación y el incremento de la productividad con reparto de sus resultados", aspectos que habían sido limitadamente planteados en la iniciativa del entonces presidente Calderón, pero que quedaron desdibujados al concretarse la reforma.

²⁸ Respecto de las políticas activas del mercado de trabajo, éstas tienen el propósito de evitar la pérdida de

en la legislación laboral (LFT) la creación de empleos precarios como lo son aquellos que no tienen la condición de estabilidad laboral, que colocan a los trabajadores en situación y percepción de precariedad laboral, como ya revisamos.

2. El empresariado, con el impulso que dio a este tipo de reformas, muestra su carácter conservador en tanto que no está dispuesto a ofrecer mejores condiciones para el desarrollo de empleo de calidad, optando por la reducción de costos de producción por medio de la sola reducción de los costos laborales (bajos salarios, mínimas prestaciones, evitar la antigüedad laboral, limitación a un año de salarios devengados en caso de despido injustificado, etc.).²⁹

3. En cuanto a los sindicatos, se evidenció un papel disminuido debido al poco poder de presión que pudo o quisieron ejercer al momento de concretar este tipo de contrataciones que flexibilizan las relaciones laborales y que, incluso, robustecen la individualización de las mismas al no incentivar o permitir la sindicalización debido a la naturaleza del contrato. Con relación al espectro de los sindicatos que *no pudieron* se encuentran aquellos integrados en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), cuyo perfil es más plural además de ser históricamente el oponente más consistente frente a los sindicatos tradicionales reunidos en el Congreso del Trabajo (Bensusán y Middlebrook, 2013: 64). Por su parte, los sindicatos tradicionales mostraron sus resistencias a incorporar mecanismos de rendición de cuentas y transparencia, así como a limitar el registro de contratos colectivos de protección patronal, por lo que se vio en la negociación política de la reforma la concesión para incorporar las contrataciones y los despidos flexibles a cambio de que no se concretaran reformas que transformaran sustancialmente la vida sindical autoritaria y corporativa hasta este momento desarrollada.

De lo anterior se colige que persistirán los problemas a los que nos hemos referido en la primera parte de este artículo: la proliferación de empleo precario; la falta de efectividad de la legislación laboral, en la cual las instituciones formales del trabajo desempeñan un papel determinante; un Estado mexicano que defiende más los intereses de la élite gobernante que los de los trabajadores, y, finalmente, un sindicalismo debilitado

puestos de trabajo o agilizar el tránsito del desempleo al empleo; los programas que se desprenden de este enfoque actúan en niveles: a] nivel de la calidad y el tipo de oferta de trabajo; b] a nivel de la demanda, y c] nivel de la intermediación entre ambas partes de la relación laboral (CEPAL, 2010: 60).

²⁹ En comunicados y foros en torno al debate de la RL2012, el Consejo Coordinador Empresarial exhortaba a los legisladores a impulsar contrataciones flexibles, como mecanismo idóneo para incorporar a la formalidad a los jóvenes, sin considerar la pérdida del principio de estabilidad en el empleo, la facilidad a su favor para el despido y sin fortalecer derechos de negociación colectiva. Véase, por ejemplo, http://www.cce.org.mx/sites/default/files/La_Voz_CCE/2012/17-09-12/La%20Voz%20CCE%20-%20GGC024%20-%20Reforma%20Laboral.pdf.

por las tendencias a la individualización del trabajo y los pactos de los líderes con los gobernantes y los empleadores en detrimento de los derechos laborales.

REFLEXIONES FINALES

La perspectiva institucionalista ofrece una explicación sobre el atraso de los países a partir de sus instituciones; esta postura defiende que los países atrasados no consiguen un ritmo de crecimiento sostenido porque no han desarrollado un marco institucional inclusivo, es decir, no han desarrollado las reglas del juego social que promuevan e incentiven la inversión productiva en educación, tecnología, capacitación para el trabajo, así como aquellas instituciones que impulsen un crecimiento económico incluyente y la mejoría de los salarios, entre otros aspectos del trabajo. Por el contrario, muchas de las instituciones de los países en desarrollo tienden a ser extractivas o perversas, y funcionan sólo en beneficio de una minoría.

Desde esta perspectiva, las instituciones laborales no funcionan, no por falta de economistas expertos, abogados capacitados o información por parte de los legisladores. Las instituciones del mundo del trabajo en México son ineficientes porque los equilibrios políticos y económicos han presionado tanto a partir de las instituciones formales como por medio de su poder *de facto* para que no se construyan o no se apliquen de forma efectiva.

El mal funcionamiento o el inadecuado marco institucional que regula el mercado de trabajo obedece, desde esta perspectiva, al beneficio de una elite política y económica que se sirve de este mal funcionamiento para dar coherencia a un modelo que busca crecer a partir del abaratamiento del trabajo. También es expresión de un modelo atrapado en los intereses de corto plazo y sin capacidad para vencer los de una élite económica que impide la transición hacia un modelo en el que los intereses de la mayoría tengan un mayor peso y se pueda crecer de forma sostenida, un modelo en el que se pueda crecer con base en un trabajo productivo e intensivo en conocimiento, así como un modelo laboral que garantice los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, Daron, y James Robinson (2008), *The Role of Institutions in Growth and Development*, working paper no. 10, Washington, Australian Government/The World Bank.
- Bensusán, Graciela (2006), *Diseño legal y el desempeño real en América Latina*, México, UAM-X/Miguel Ángel Porrúa.

- Bensusán, Graciela (2013), “Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México”, Serie Estudios y Perspectivas, núm. 143, México, CEPAL.
- Bensusán, Graciela, y Kevin J. Middlebrook (2013), *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, UAM-X/Flacso/Clacso.
- Bouzas, José Alfonso (2012), “El futuro del sindicalismo ante nuevas formas de organización del trabajo”, en José Alfonso Bouzas (coord.), *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, IIEC, UNAM.
- Bronstein, Arturo (2010), *Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales*, Madrid, OIT/Plaza y Valdés.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2010), *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009. Políticas para la generación de empleos de calidad*, Chile.
- Garza Toledo, Enrique de la (2006), *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, FCE/UAM.
- Hernández Cervantes, Aleida (2012), “La globalización económica y sus implicaciones en el mundo del trabajo”, en José Alfonso Bouzas (coord.), *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, IIEC, UNAM.
- Informe anual de labores que presentó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (2012), en http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/documentos/INFORME_ANUAL_DE_LABORES_2012.pdf, consultado el 21 de mayo de 2014.
- Kurzcyn Villalobos, Patricia (2012), “Dispraxis en el ejercicio laboral”, en Fernando Cano Valle, Enrique Cáceres et al. (coords.), *Dispraxis*, México, IIJ, UNAM.
- López, María Xelhuantzi (2007), “Análisis político-conceptual”, en *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM/ORIT.
- North, Douglas (1993), *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*, México, FCE.
- Organización Internacional del Trabajo (2012), “Del trabajo precario al trabajo decente”, documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario, Ginebra, OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2006), *Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo*, 297ª Reunión del Consejo de Administración, Ginebra, OIT.
- Rivera Ríos, Miguel Ángel (2013), *Desarrollo económico tardío y trampa del atraso. Un enfoque desde la teoría institucional y los sistemas complejos*, México, en prensa.
- Rodgers, Gerry, y Janine Rodgers (comps.) (1992), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

- Rojas, Georgina, y Carlos Salas (2008), “Precarización del empleo en México, 1995-2004”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México.
- Romero Gudiño, Alejandro (2008), “Inspección federal del trabajo en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 6, México, enero-junio.
- Valdivia López, Marcos, y Mercedes Pedrero (2011), “Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, núm.1, México, enero-marzo.
- Veblen, Thorstein (1990), *The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays*, New Brunswick, Transaction Publishers.
- Weller, Jürgen (1998), “Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina”, *Serie Reformas Económicas*, núm. 10, Chile.

La caída del salario real y el agotamiento del modelo económico. El caso de México

Rosa Albina Garavito Elías*

Juan Olguín Monroy**

INTRODUCCIÓN

En México, la política económica del gobierno inaugurada en diciembre de 1982, con la aplicación del llamado neoliberalismo, ha colocado el abatimiento del salario real como el mecanismo privilegiado de las políticas de estabilización económica y ha significado, además, un profundo cambio estructural en la relación de precios entre capital y trabajo. Esta reforma estructural no ha requerido cambio constitucional o legal alguno. La caída de la tasa de ganancia en el llamado periodo de desarrollo estabilizador encontró su mecanismo de recuperación privilegiado precisamente en este mecanismo.^{1,2}

Para lograr abatir los salarios al nivel que se ilustrará más adelante, los gobiernos en México han aprovechado la existencia de un régimen de determinación del salario mínimo que se caracteriza por ser discrecional, vertical y autoritario. Las instituciones

* Profesora-investigadora del Departamento de Economía de la UAM-A. Correo electrónico: rosa.albina@gmail.com

** Lic. en economía y postulante a la maestría en economía por el IIEc de la UNAM. Correo electrónico: yonosoyjuanolguin@gmail.com.

¹ Hay diversas evidencias de la caída tendencial de la tasa de ganancia mundial en la década de los setenta. Para el caso de México, por ejemplo, la investigación de Hernández Laos (1985: 48-49) aporta información de su brusca caída, si tomamos como la inversa de la tasa de explotación el indicador de la proporción de las remuneraciones al trabajo en el valor agregado bruto, las cuales aumentaron en todos los estratos de la industria manufacturera hasta tres veces.

² La investigación de Enrique Dusell (1997: 203) da cuenta también, para el sector manufacturero, de la recuperación de la tasa de ganancia en el periodo 1980-1992, en plena etapa de liberalización de la economía mexicana, mediante el indicador de tasa de retorno ($Tr = (Y-W)/K$, donde K es el acervo neto de capital, Y el PIB y W el total de remuneraciones).

que han dado vida a este régimen salarial son, en primer término, un presidencialismo autoritario, que si bien ha sido acotado a partir de la alternancia política que se inició en el año 2000 y por la ausencia de una mayoría absoluta en el Congreso de la Unión por parte del partido en el poder desde 1997, continúa conservando de manera unilateral una serie de decisiones sobre el mundo del trabajo, entre ellas la definición del salario mínimo. En segundo lugar, una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), cuya obligación constitucional de ser el organismo que determina el salario mínimo legal se encuentra en el tercer párrafo de la fracción VI del artículo 123, y cuyo carácter tripartito es sólo una definición legal, pues es el titular del Poder Ejecutivo federal quien define de manera unilateral el aumento anual de los salarios mínimos, mientras que la función de la Conasami se reduce a legalizar dicha decisión. Un tercer elemento, de la mayor importancia, lo constituye el corporativismo sindical, un pilar del viejo régimen de partido de Estado que descansa en la ausencia de libertad y democracia de las organizaciones de asalariados y de empresarios. Sin una representatividad auténtica de las organizaciones sociales, la unilateralidad y el autoritarismo del Ejecutivo en la determinación del salario mínimo se aplican sin contrapeso alguno.

Esta institucionalidad ha sido el mecanismo idóneo para aplicar una política conocida coloquialmente como la de los “topes salariales”. Esto es, una vez que el Poder Ejecutivo toma la decisión del porcentaje de aumento salarial que habrá de otorgarse para el año que está por iniciar, en función de la inflación proyectada en su documento “Criterios de política económica”, presentado a la Cámara de Diputados junto con el paquete económico de cada año (Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación y la Ley de Ingresos de cada año), difícilmente las negociaciones salariales entre patrones y sindicatos podrán remontar dicho porcentaje.³

En México, actualmente 13.1%⁴ de la población ocupada percibe el salario mínimo, pero además de esta significativa cantidad de trabajadores y sus familias que dependen de dicho ingreso, el comportamiento de este salario mínimo legal determina el comportamiento del mundo de los salarios. Esta relación queda ilustrada por el de la dispersión salarial, pues, tanto en las etapas en las que el abanico salarial se cierra como en las que se abre, el comportamiento de los salarios sigue la tendencia del salario mínimo legal (Dávila, 2000).

A partir de las mencionadas características del sistema de salarios mínimos en Mé-

³ La política de definir el aumento al salario mínimo legal en función de la inflación *ex ante* y no de la *ex post*, como hasta entonces se venía determinando, se tomó como parte del paquete de medidas del Pacto de Solidaridad Económica en diciembre de 1987.

⁴ Esto significa que 6 462 570 personas perciben un salario mínimo. El dato corresponde al primer trimestre de 2014 (ENOE, INEGI).

xico, la primera parte de este trabajo se dedica a ilustrar su relación con los cambios en la política económica adoptada por el gobierno y sus resultados en el periodo 1939-2013. Estos resultados incluyen la comparación internacional de la trayectoria de este ingreso en los países de la OCDE y en los de América Latina. La conclusión de este apartado es que en México el gobierno se excedió con creces en su política de ajuste salarial.

En la segunda parte del trabajo se presentan los resultados de la aplicación de un modelo que pone a prueba la hipótesis de que el crecimiento de los países depende del crecimiento del salario real. El hallazgo es que se encuentra evidencia empírica satisfactoria para aceptar dicha hipótesis como explicativa de la relación entre las dos variables.

En la tercera y última parte del trabajo, de manera sucinta, se presentan las conclusiones y la propuesta de un nuevo sistema para la fijación de los salarios mínimos que efectivamente proteja el ingreso de los trabajadores y que permita crear y recrear un círculo virtuoso con el que se logre el crecimiento de la economía con inclusión social; esto es, sentar las bases para lograr el desarrollo económico del país, un objetivo pospuesto durante las tres últimas décadas.

Lograr el aumento sostenido del salario real es fundamental, pues con ello se fortalecería el mercado interno, lo que significaría una mayor tasa de crecimiento de la inversión y llevaría a dinamizar el crecimiento del producto interno bruto (PIB), así como de la productividad y por tanto de la competitividad. Dicho aumento traería, además, aumento del empleo, una distribución más equitativa del ingreso de los hogares y una mejor distribución funcional del mismo. Por supuesto, el aumento de los salarios contribuiría al abatimiento de los índices de pobreza y, junto con ello, a mejorar la convivencia social, disminuir la presencia de la delincuencia organizada y aumentar la seguridad pública.

1. MODELO ECONÓMICO Y COMPORTAMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO⁵

A partir de 1977, año en que se inaugura la política de topes salariales vigente hasta hoy, el salario mínimo está determinado por la prioridad de mantener una estabilidad macroeconómica, bajo el falso supuesto del neoliberalismo en boga⁶ de que son los salarios

⁵ Esta parte del trabajo retoma y actualiza análisis e información publicada en Garavito (2013).

⁶ Entendemos por neoliberalismo el paquete de instrumentos de política económica sintetizados en el Consenso de Washington de 1989, aunque inaugurados por los gobiernos de Margaret Thatcher y Ronald Reagan a fines de la década de los setenta; estaban orientados por el principio de que más mercado es siempre mejor que más Estado, principio que no se compadece de operaciones financieras como el rescate bancario mexicano de fines de los noventa (Fobaproa), cuando las deudas privadas bancarias se socializaron como deuda pública y la "racionalidad de las fuerzas del mercado" brilló por su ausencia.

los responsables del aumento de precios⁷ y, por ende, de la baja competitividad.⁸ No siempre fue así.

Periodo 1939-1976

Una vez institucionalizado el gran pacto social plasmado en la Constitución de 1917, aún tuvieron que pasar algunos años para que el reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores se tradujera en una mejoría de sus condiciones de vida. Pero la mejoría se registró de manera sostenida después de la segunda guerra mundial. Como puede observarse en la gráfica 1, de 1939 a 1951 este ingreso sufre un deterioro de 47% a precios de 2008, sin embargo, a partir de 1952 crece de manera ininterrumpida hasta alcanzar en 1964 el nivel histórico más alto de 1939. Esto significa que el ciclo histórico de caída y recuperación fue simétrico: a los 12 años de caída correspondieron otros 12 años de recuperación ininterrumpida. Posteriormente, de 1964-1976, los 12 años correspondientes son de ganancia neta para los trabajadores.

Así, el ciclo anteriormente descrito implicó 24 años de crecimiento ininterrumpido del salario, de manera que los jóvenes de la década de los sesenta pudieron gozar del nivel de vida de sus padres,⁹ con 12 años, también, de ganancia neta respecto al nivel histórico de finales del sexenio cardenista. Estos son los años del llamado milagro económico mexicano o desarrollo estabilizador, si bien al final de ese periodo se registraron serios problemas de estabilidad y de recurrencia a las fuentes de financiamiento insano, como el endeudamiento externo, el déficit fiscal, el derroche de la renta petrolera y el inicio del deterioro salarial en 1977. A pesar del agotamiento de ese modelo, las tasas de crecimiento del PIB fueron mayores de 6% anual, como puede observarse en la gráfica. También, como se puede ver en la misma gráfica, existe una correspondencia simétrica entre las trayectorias del nivel del salario mínimo y las de crecimiento del PIB, las cuales ilustran el mejor desempeño del PIB en el periodo de crecimiento salarial y el mediocre crecimiento de la economía en su conjunto, de la mano del derrumbe salarial en el segundo periodo.

Por otra parte, si comparamos la trayectoria del salario mínimo dada en la gráfica precedente con la correspondiente a la del crecimiento en el empleo total en el mismo

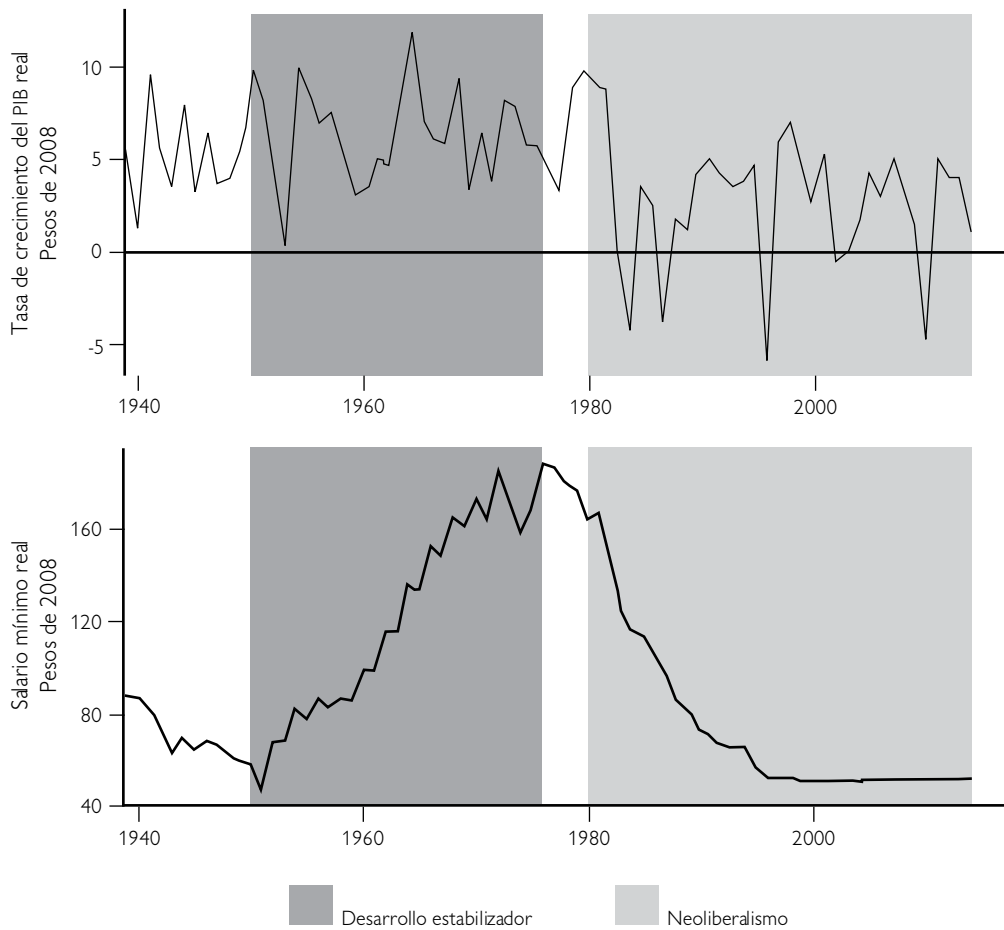
⁷ Quienes sostienen esta tesis olvidan diversas experiencias internacionales, y la del mismo México, pues durante el periodo de desarrollo estabilizador el crecimiento del salario real fue de la mano de la estabilidad de precios.

⁸ No olvidemos que a partir de 1983, junto con las exportaciones, se coloca la inversión extranjera como motor del crecimiento; el gancho para atraer esa inversión son los bajos salarios, lo cual crea una falsa competitividad, pues no está basada en la agregación de valor. Sobre este principio, véase a Reich (1993).

⁹ Y ello nos habla del carácter eminentemente político de los movimientos estudiantiles de esa década; mejorar el nivel de vida permite avizorar nuevos horizontes, ¡incluso tomar el cielo por asalto!

Gráfica 1

Trayectoria del salario mínimo y del crecimiento del PIB



periodo, los hallazgos son semejantes, como puede observarse en el cuadro 1. Estos datos contradicen de manera contundente la tesis oficial de que los salarios altos desalientan la creación del empleo.

Estos resultados ilustran con claridad que, mientras la estrategia de crecimiento estuvo basada en el fortalecimiento del mercado interno, el régimen salarial aún vigente fue adecuado para la mejoría simultánea del poder adquisitivo de los asalariados, del empleo y del dinamismo en el crecimiento del PIB. Es decir, el carácter discrecional de dicho régimen fue propicio para conciliar una política de crecimiento económico con una de crecimiento de salarios y de empleo, cuyo resultado fue el notable desarrollo económico de la época, es decir, crecimiento con inclusión social.

Cuadro 1

Población ocupada

<i>Año</i>	<i>Población ocupada total (Miles)</i>	<i>Tasa de crecimiento entre periodos</i>	<i>Año</i>	<i>Población ocupada total (Miles)</i>	<i>Tasa de crecimiento entre periodos</i>
1930	5 166		2002	40 302	2.33
1940	5 858	13.40	2003	40 633	0.82
1950	8 272	41.21	2004	42 306	4.12
1960	11 332	36.99	2005	42 012	-0.70
1970	12 955	14.32	2006	43 558	3.68
1980	21 393	65.13	2007	44 408	1.95
1990	23 403	9.40	2008	45 641	2.78
1995	32 652	39.52	2009	45 326	-0.69
1996	33 969	4.03	2010	46 891	3.45
1997	35 925	5.76	2011	47 182	0.62
1998	38 659	7.61	2012	49 280	4.45
1999	38 953	0.76	2013	49 549	0.55
2000	39 502	1.41	2014	49 306	-0.49
2001	39 386	-0.30			

Fuente: INEGI (2000), INEGI [En línea].

Nota: De 2005 a 2013 los datos corresponden al segundo trimestre del año reportado y los datos están ajustados con base en el Censo de Población y Vivienda de 2010. Para 2014 los datos corresponden al primer trimestre del año.

No obstante, el problema de ese régimen discrecional se presenta cuando por decisión del gobierno, y como parte de su nueva política económica, se dejan caer los salarios de manera deliberada, pues en el nuevo modelo adquieren el carácter de variable de ajuste para las políticas de estabilidad económica, para atraer la inversión extranjera y para desarrollar una falsa competitividad internacional. También para recuperar la tasa de ganancia que, como en el ámbito mundial, en México había registrado un descenso significativo en la década de los setenta. De este violento cambio hablan los datos y las reflexiones siguientes.

Periodo 1977-2014

Como puede observarse en la gráfica del salario mínimo real, después de que en 1976 el salario mínimo alcanzara su punto más alto, éste comienza un proceso de deterioro que se detiene en 1999 para estancarse durante los últimos 15 años, sin que hasta ahora se inicie su recuperación. En conjunto, este largo periodo de 38 años de deterioro hayan significado que los trabajadores han sufrido una disminución de su poder adquisitivo de

72.6% respecto al valor que el salario tenía en 1976, medido a precios de 2008. Dicho de otra manera, los trabajadores han donado casi tres cuartas partes de su ingreso para el proceso de acumulación capitalista.

Lo anterior significa que, para recuperar el poder adquisitivo que tenían en 1976, el salario mínimo actual tendría que aumentar 3.65 veces; es decir, en lugar de actualmente percibir 67.29 pesos diarios en la zona A, este salario debiera ser de 245.70 pesos diarios, y en la zona B, en lugar de 63.77 pesos diarios, el salario debiera ser 232.84 pesos diarios. Sobra decir que este valor perdido de los salarios no se ha esfumado, sino que ha ido a parar a las arcas del capital. Un buen indicador para medir este fenómeno es el porcentaje que los salarios representan dentro del PIB: según datos del INEGI, de 1976 a 2008 ese porcentaje cayó de 40 a 27% del PIB,¹⁰ esto es, una pérdida de 13 puntos porcentuales de la masa de riqueza nacional. No en balde, a partir de 1994, México es uno de los países con mayor concentración de ricos registrados en la revista *Forbes*, y tiene el dudoso privilegio de contar entre sus habitantes con el hombre más rico del mundo.

Por otro lado, si la pérdida del salario mínimo real la medimos en términos de tiempo trabajado, es equivalente a que los asalariados hayan regalado 26.8 años de trabajo en ese periodo o, lo que es lo mismo, habría bastado que trabajaran 10.2 años con el salario de 1976 para obtener el mismo nivel de vida. Resulta entonces que si los jóvenes de la década de los sesenta pudieron recuperar el nivel de vida de sus padres y superarlo durante 12 años, en términos salariales, los jóvenes de la década de los ochenta, noventa y primera del milenio sólo tienen historias tristes para contar.

Las cifras de las que damos cuenta se dicen rápido, sin embargo, sus consecuencias son graves y profundas, valoradas en diversas dimensiones. Entre otras, tenemos que el desgaste que los trabajadores mexicanos han sufrido por este deterioro ha sido también el terreno fértil para la migración hacia Estados Unidos, con la pérdida de vidas resultante de la política antimigratoria de ese país;¹¹ ha sido también suelo propicio para el crecimiento de la delincuencia organizada, la que ha encontrado en los grandes contingentes que reciben estos salarios de miseria la fuente de contratación de sicarios y otros asalariados en su larga cadena de producción y distribución de drogas y otros “productos”, como los secuestros. Una caída tan estrepitosa y profunda como la que se dibuja en la curva del salario mínimo real en el periodo analizado va también a cuenta de

¹⁰ Cálculos propios con datos del INEGI, Banxico y el *Anuario de tendencias económicas y financieras* (otoño 2008)

¹¹ A partir de finales de la década de los setenta, la tasa de migración aumentó para alcanzar el nivel que tuvo durante el periodo revolucionario en México, de 1910 a 1920. Así, los trabajadores han vivido la caída salarial y del empleo en los mismos términos en que lo hizo la población a inicios del siglo XX, como una guerra. Véanse Garavito y Torres (2004).

la distorsión de valores para una convivencia pacífica y civilizada, distorsión que, además del menosprecio por la vida, implica también el desdén por el acceso a mejores niveles de educación. En suma, el daño social que este sistemático y constante maltrato salarial ha ocasionado es semejante a la gravedad de los efectos producidos en el ámbito económico: estrechez del mercado interno, tasas insuficientes de inversión, empleo y producto interno bruto, sin olvidar la ausencia de competitividad real que significan los salarios de miseria.

No obstante, hay quienes menosprecian las consecuencias del deterioro del poder adquisitivo del salario mínimo legal porque argumentan que un porcentaje muy bajo de la población ocupada recibe este tipo de salarios. Sin embargo, la población ocupada que percibe el salario mínimo no es despreciable. Como señalamos, en 2014, 13.1% de dicha población estaría recibiendo ese salario, lo que en términos absolutos equivale a casi 6.5 millones de trabajadores. Ciertamente, una cantidad significativa.

Por otro lado, si tomamos en cuenta la distribución del ingreso de la población ocupada total (INEGI, 2013), medida en cantidad de salarios mínimos, resulta que aproximadamente 67% de esa población recibe menos de 3.62 salarios mínimos; es decir, menos de la cantidad necesaria para tener el nivel de vida más alto en su historia salarial (1976), lo cual la coloca en una situación de inconstitucionalidad de acuerdo con la fracción VI del artículo 123, siempre y cuando supongamos que el salario mínimo real de 1976 fue suficiente para cumplir con lo establecido en la fracción VI del artículo 123 constitucional. Estos salarios inconstitucionales, y la sobreexplotación¹² que ellos definen, colocan ese 67% de la población ocupada dentro del sector de la sobrepoblación relativa: población que está dispuesta a contratarse en niveles de salario y condiciones de trabajo por debajo de las que en promedio tienen otros sectores de asalariados o fuera de la norma legal. Con ello se recrea el círculo perverso de crear empleos por debajo de los niveles que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) califica como trabajo decente.

Pero, además, el salario mínimo legal es importante no sólo por la cantidad de trabajadores y sus familias que de él dependen, sino también porque el comportamiento de esta percepción mínima legal determina el comportamiento del abanico salarial, esto es, de las diferencias de ingresos entre los trabajadores, y por ende incide de manera determinante en la distribución del ingreso entre los hogares. Por otra parte, en tanto este salario es el eje en torno al cual gira el resto del mundo de los salarios, difícilmente se podría recuperar el ingreso de los diversos salarios contractuales, sectoriales y profesionales, si el salario mínimo no empieza su recuperación sostenida.

¹² Entendemos por sobreexplotación la contratación de fuerza de trabajo por debajo de la norma legal o de las condiciones medias de contratación del sector económico o rama de la producción.

Las fases del deterioro salarial

1977-1982

Estos seis años corresponden al inicio del deterioro del salario mínimo real de una fase histórica de 37 años que aún no concluye. Corresponden al periodo de las fuentes de financiamiento insano de la economía mexicana que se basaron en el déficit público, la deuda externa, el derroche de la renta petrolera y el inicio del deterioro del salario real a partir de la política de fijación de los topes salariales que sigue vigente. En este periodo ya se habían agotado las fuentes de financiamiento sano de la economía, sobre todo el crecimiento de la productividad en el sector agropecuario, que llevó a que dicho sector cumpliera con las cinco funciones del modelo de Johnston y Mellor para el crecimiento industrial (Johnston y Mellor, 1961).

1983-1987

En primer término, es notable la caída de 30 puntos porcentuales en 1983 y la acelerada pendiente que va hasta 1987. Esta segunda fase corresponde al inicio del nuevo patrón de acumulación. Recordemos que el sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988), fue un periodo de crecimiento cero y que durante 1983 el PIB cayó 4.2%. Los desorbitados endeudamientos externos de los sectores público y privado colocaron una presión sobre las finanzas públicas del orden de 14.5% del PIB sólo en ese año (Cárdenas, 2003). De acuerdo con la gráfica, sólo en ese sexenio el salario mínimo real perdió 48.7% de su valor, casi la mitad del que tenía al colapsarse la etapa anterior de acumulación. Evidentemente se trató de una violenta reestructuración de los precios relativos entre trabajo y capital, por lo demás una de las dimensiones más importantes del llamado cambio estructural inaugurado en ese periodo. La tesis del gobierno de De la Madrid de que “es necesario que los precios suban para que los precios bajen” partía del diagnóstico de la existencia de una economía ficción al cierre de 1982. Las consecuencias de la liberalización de precios de la mano de la contención salarial no se hicieron esperar.

Pero además de esta abrupta caída del salario mínimo real, en ese periodo se registró también una disminución de la dispersión salarial (Dávila, 2000). Del análisis de Dávila se desprende que hasta 1988 el abanico de los salarios se cerró de forma notable, de manera que la tendencia decreciente del salario mínimo, que se profundiza después de 1983, arrastra el resto de los salarios, con la consecuente reducción de la dispersión salarial. Dicha homogeneización expresa la capacidad del capital —apoyado por supuesto por la correspondiente política laboral y salarial del Estado— para que el mundo de los salarios acompañe en su descenso al salario mínimo legal, esto es, abatir el precio de

la fuerza de trabajo en todos los sectores productivos, de manera que su valor medio se reduzca. De esta manera se logra imponer una nueva norma social a los salarios, un precio muy distante de su valor y muy por debajo de la norma establecida en el pacto social que se plasmó en la Constitución de 1917, precisamente en el artículo 123.

Esta nueva realidad no habría cristalizado de manera tan contundente si el Estado no hubiese manipulado la determinación del salario mínimo legal hacia su disminución continua. Recuérdese que estamos en la etapa en la que se han liberalizado los precios de todas las mercancías y servicios —incluyendo el precio del dinero, la tasa de interés—, menos el de la fuerza de trabajo, que desde la segunda mitad de la década de los setentas se rige por los topes salariales.

Así, de manera deliberada, el Estado promueve, por medio de su política salarial, que en los diversos sectores de la producción se generalice el fenómeno de la sobreexplotación en el nivel de la circulación, lo cual equivale a un aumento de la tasa de plusvalía sin que el capitalista haya innovado los procesos de producción para hacer al trabajo más productivo. Esto ha significado una excelente palanca de acumulación, sin la expansión en el desarrollo de las fuerzas productivas que en otras modalidades de desarrollo capitalista se ha registrado. Por supuesto, ello no significa que en ciertos sectores y en las empresas de punta no se hayan dado procesos de innovación (López, 2000), lo que aquí se subraya es que, aun en ausencia de estas mejoras productivas, el capital en su conjunto tuvo el privilegio de accionar una poderosa palanca de acumulación en términos de la expropiación del valor de la fuerza de trabajo en la esfera de la circulación.

1987-1994

El tercer subperiodo en la trayectoria del salario mínimo real va de 1987 a 1994. En 1988, el salario mínimo registra otra fuerte caída, en este caso de 18.3 puntos porcentuales en sólo un año. El antecedente inmediato de este fuerte deterioro fue el estallamiento de la burbuja especulativa en la Bolsa Mexicana de Valores, que llevó a una nueva devaluación y a un incremento de precios que estuvo a punto de dispararse hacia la hiperinflación. La etapa inaugurada en diciembre de 1987 con la aplicación del Pacto de Solidaridad Económica significó otro duro golpe para los salarios. A ello contribuyó la llamada política de indización de la economía, que estableció la modalidad de determinar los salarios mínimos, como mencionamos párrafos antes, ya no de acuerdo con la inflación *ex post* sino con la inflación *ex ante*. Huelga decir que en todos los años la inflación proyectada ha sido mayor que la registrada, con el consecuente deterioro del salario real.¹³ Contro-

¹³ En los años 1983-1986 y en 1995, la diferencia porcentual entre la inflación *ex ante* y la inflación *ex post* osciló

lar los factores inerciales de la inflación de ese periodo significó la apertura de un nuevo ciclo de caída del salario real.

Por otra parte, y a diferencia del subperiodo anterior, la coyuntura de 1987 abre un periodo de crecimiento de la dispersión salarial (Dávila, 2000). La necesidad de separar la trayectoria salarial respecto del mínimo legal era evidente —sobre todo para el caso de las manufacturas— si se pretendía otorgar alicientes al crecimiento de la productividad y por ende a la competitividad del sector externo.

Posteriormente, como puede observarse en la gráfica 2, a partir del año 2000 es el salario promedio de cotización al IMSS (promedio de los salarios del sector formal) el que logra niveles por encima del resto de los salarios, incluso supera las remuneraciones medias de la industria manufacturera. Es decir, respecto al periodo anterior, el fenómeno de la dispersión salarial continúa, involucrando en diversos grados el mundo de los salarios.

1995-1999

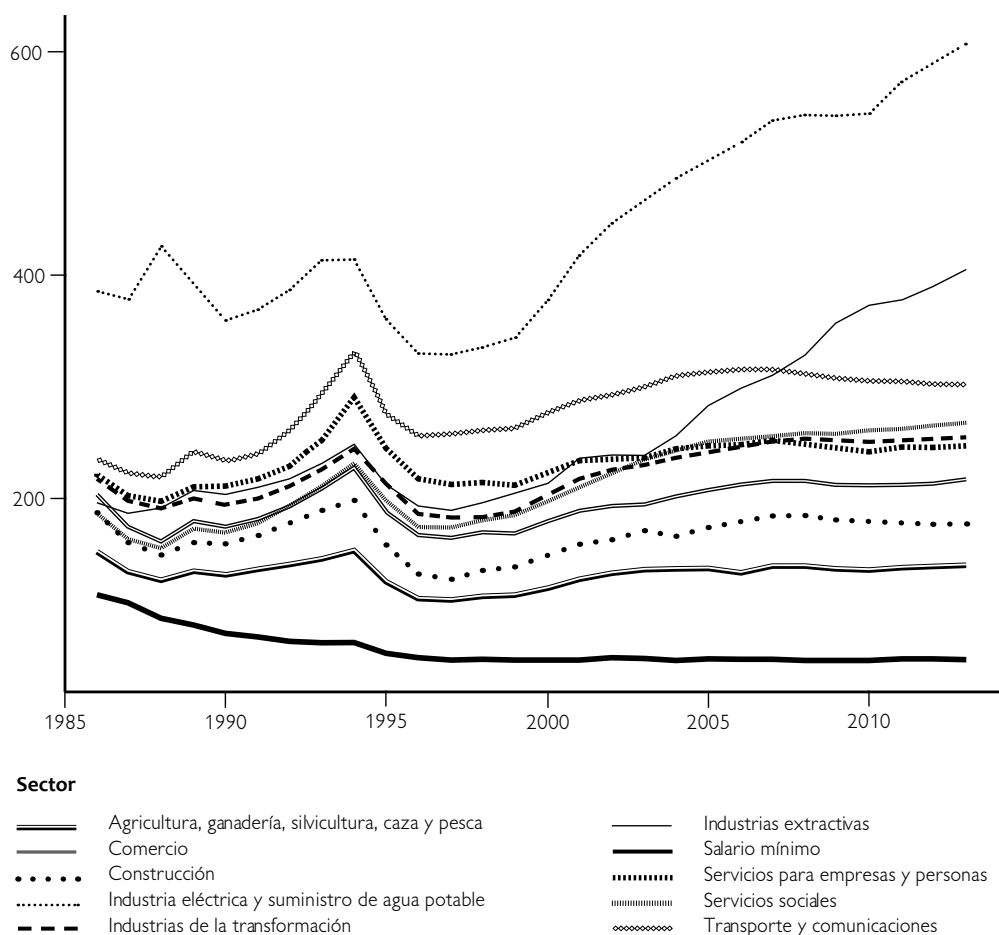
La crisis de 1995 inaugura un periodo que para los trabajadores significa un nuevo despojo del poder adquisitivo de sus salarios. En este caso, el efecto de dicha crisis sobre los salarios mínimos es menos devastador que para el resto de los salarios, por la sencilla razón de que 20 años después de iniciado su deterioro, una vuelta de tuerca más, ante la magnitud de la sufrida en 1983 o 1987, habría significado el absurdo de que se llegara a salarios negativos: ¿pagar por trabajar?

Por otra parte, es necesario recordar que la naturaleza financiera de la crisis de 1995 golpeó fundamentalmente a los pequeños y medianos propietarios del campo y la ciudad que habían caído en cartera vencida. La voracidad bancaria y financiera cumplió con la función de expropiar valor, ya no a los trabajadores con salario mínimo, sino a quienes habían logrado incrementar su patrimonio y por lo tanto habían sido sujetos del crédito bancario. Ello no significa, como vimos líneas antes, que otros sectores de asalariados no hayan visto de nuevo caer —y de manera importante— su poder adquisitivo.¹⁴

entre 48 y 1200%. Véase Enrique Valencia Lomelí, "El salario como factor de competitividad", en L. Valencia (coord.), *¿Devaluación de la política social?*, México, Red Observatorio Social, 1996.

¹⁴ En términos financieros, y según algunos datos recientes, la crisis hoy en curso indica que los fraudes de grandes estafadores como Madoff y Stanford está afectando en México —como en otros países— a los inversionistas de "pantalones largos" (expresión utilizada por Guillermo Güemez, subgobernador del Banco de México, el 27 de febrero de 2009 en *El Universal*), refiriéndose a quienes decidieron participar en el Fondo Stanford; esto es, inversionistas con capacidad para entrar al mercado internacional de capitales, quienes seguramente se ubican en el decil más alto de la curva de la distribución del ingreso familiar, mientras que la crisis de 1995 afectó a la población ubicada en deciles intermedios.

Gráfica 2
Abanico salarial



Fuente: elaboración propia con base en STPS, informe de la Dirección Técnica y Compendio de Indicadores de Empleo y Salarios (varios años) (Conasami).

Además, no podemos perder de vista que el deterioro del salario real equivale a un aumento de la tasa de explotación en la esfera de la distribución, en tanto apropiación de la clase capitalista de una parte del valor del tiempo socialmente necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta apropiación es una fuente importante de valor para la recuperación de la tasa de ganancia (Garavito, 2001). En otros términos, equivale a un aumento del fondo de acumulación del capital en detrimento del fondo de consumo obrero. El valor del fondo de consumo obrero se determina por una norma social de consumo que a su vez está plasmada en las relaciones jurídicas establecidas en la Constitución; romper con esa norma significa acabar con el pacto social plasmado en la misma.

Si en el proceso de trabajo y de producción se establece una relación de equivalentes, pues el supuesto con el que se trabaja es que los valores sociales de las mercancías correspondan a sus precios, lo que realmente ha sucedido es que, además de la explotación generada en ese proceso, en el nivel de la distribución la expropiación de parte del fondo de consumo obrero es un robo. Y ese robo constituye parte del fenómeno de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo característico del patrón de acumulación actual.

1999-2014

Esta fase se caracteriza por el estancamiento del salario mínimo real, como se puede observar en la gráfica 1. El hecho nos lleva a concluir que, dado el profundo deterioro de casi 75% del precio de la fuerza de trabajo a lo largo de los últimos 37 años, lo más probable es que el nivel del salario mínimo real alcanzado en 1999, y que se ha mantenido relativamente constante en los últimos 14 años, no sufra un deterioro mayor, lo que no significa que la dispersión salarial no registre modificaciones futuras.

De la misma forma, este fenómeno nos lleva a plantear que es previsible que el efecto más fuerte del ajuste en la relación capital-trabajo, al calor de la crisis mundial en curso, se continúe produciendo en el ámbito de las condiciones de trabajo: léase una mayor flexibilización en términos de jornada, funciones, forma de pago y de contratación. Ello está renovando y ampliando las formas de precarización y de sobreexplotación en el nivel del proceso de consumo de la fuerza de trabajo, y está acrecentando la expulsión de mano de obra de los circuitos del mercado formal para continuar con el ensanchamiento de la economía informal, esto es, de la precarización laboral.

Así, a lo largo de una curva con pendiente negativa, hemos identificado los cinco puntos a partir de los cuales dicha pendiente cambia de velocidad, como diversos momentos en la nueva etapa de acumulación, que profundizan la tendencia del deterioro salarial y afectan de manera diferenciada al abanico salarial.

Por su parte, que el nivel del salario mínimo general alcanzado en 1999, y relativamente constante en los últimos 14 años, logre expresar el salario base para el inicio de una nueva etapa de acumulación depende sobre todo de las condiciones sociales y políticas que permitan, o no, al capital continuar haciendo del despojo del fondo de consumo obrero en el nivel de la circulación uno de sus pilares fundamentales para la expansión de las tasas de ganancia. Lo cierto es que la hora de la verdad para diagnosticar si se ha alcanzado o no el nuevo salario base del capitalismo mexicano será cuando la curva del salario mínimo real empiece a dibujar una pendiente positiva, en otras palabras, que ese salario empiece la recuperación de su poder adquisitivo. Las condiciones políticas y sociales en México alimentan un fundado escepticismo sobre esa posibilidad,

de manera que es altamente probable que esa moneda continúe en el aire. Lo cierto es que, para iniciar esa recuperación salarial, resulta imprescindible dejar atrás el régimen salarial que permitió dicho deterioro.

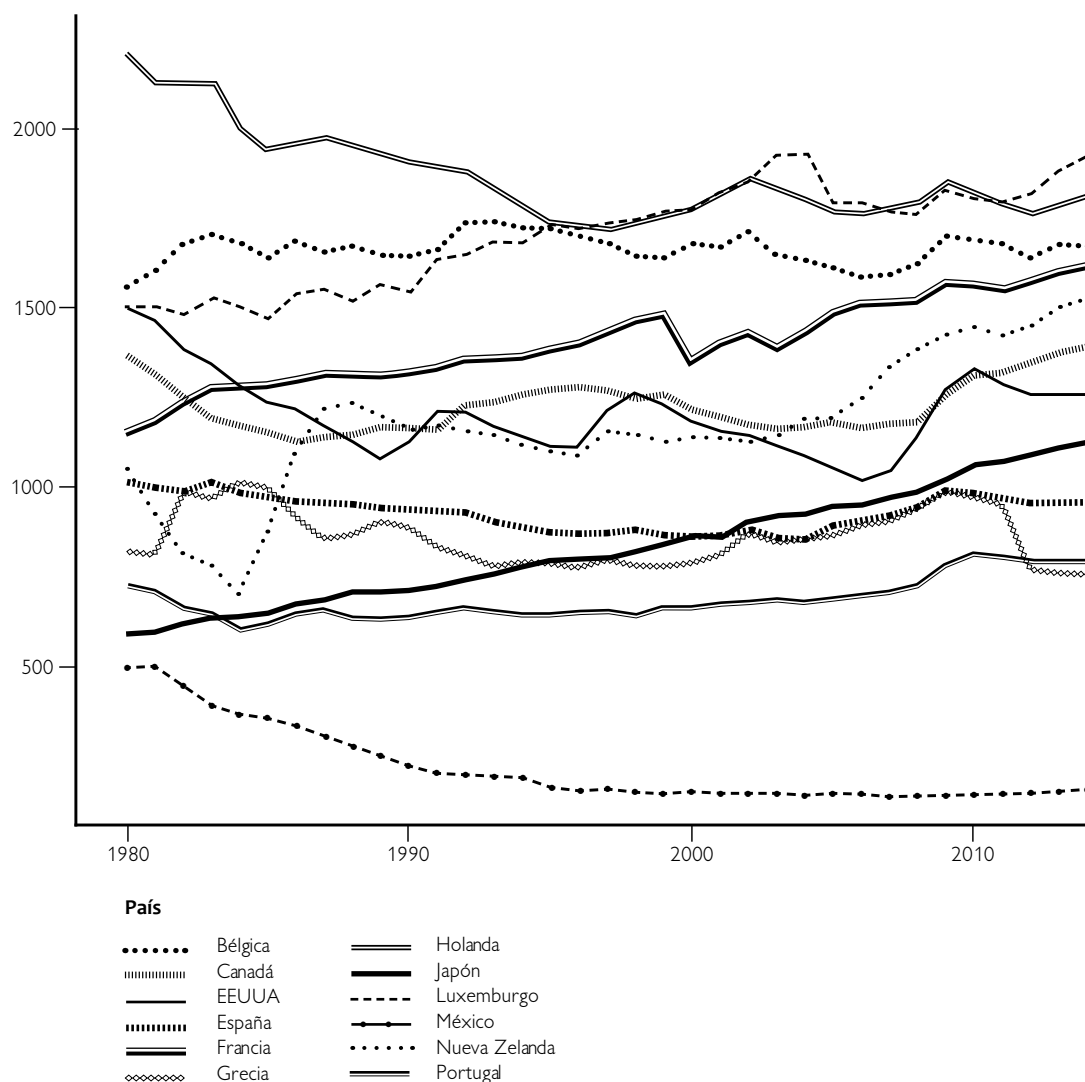
Para concluir con este apartado, ilustramos el grado de deterioro al que se ha llevado al salario mínimo real en México en términos internacionales. Como puede observarse en la gráfica 3, ese nivel es el más bajo en relación con los 12 países seleccionados en una trayectoria que va de 1980 a 2014. Y de acuerdo con los datos de la gráfica 4, también es el más bajo, para 2014, entre 33 países seleccionados. Al respecto es importante subrayar que en este universo de países se encuentra Haití, el país más pobre de América Latina, y China, un país con el que México pretende competir internacionalmente con los bajos salarios.

Con estos datos podemos afirmar, sin duda alguna y con todo rigor, que los gobiernos en México, cualquiera que sea su signo político (PRI o PAN), se excedieron con creces en su política de colocar el salario como la variable de ajuste para sus políticas de estabilidad económica y por supuesto en su política de recuperar la tasas de ganancia con el deterioro del salario real; esa reforma estructural de la que nadie habla pero que ha calado de manera profunda en el modo de ser de la sociedad y la economía en México.

2. SALARIO MÍNIMO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: HIPÓTESIS DEL CRECIMIENTO DIRIGIDO POR EL SALARIO MÍNIMO

¿Incrementar el salario para crecer o crecer para incrementar el salario? Hasta donde sabemos, la literatura con análisis cuantitativo sobre el efecto del salario mínimo en el crecimiento económico es escasa. Y la tesis más común, de que es necesario primero que la economía crezca para después distribuir los beneficios de este crecimiento, entre otros el crecimiento de los salarios, es adoptada sobre todo por los países con políticas francamente neoliberales, como es el caso de México. Por otro lado, hay también la hipótesis de que el salario mínimo puede incentivar al crecimiento económico. Los datos presentados párrafos antes, nos parece que ilustran con elocuencia la relación entre ambas variables. Sin embargo, en ese apartado quisimos construir un modelo con la información correspondiente a 16 países de Latinoamérica, para tratar de aportar evidencia empírica más rigurosa de que existe una correlación significativa entre crecimiento del salario mínimo real y crecimiento económico. Para ello se recopiló y procesó la información relativa a estos países para un periodo de 33 años (1980-2013). Con dicha información implementamos un modelo LA-VAR para datos panel con métodos *boot-strap* para la realización de pruebas de causalidad en el sentido de Granger (1969).

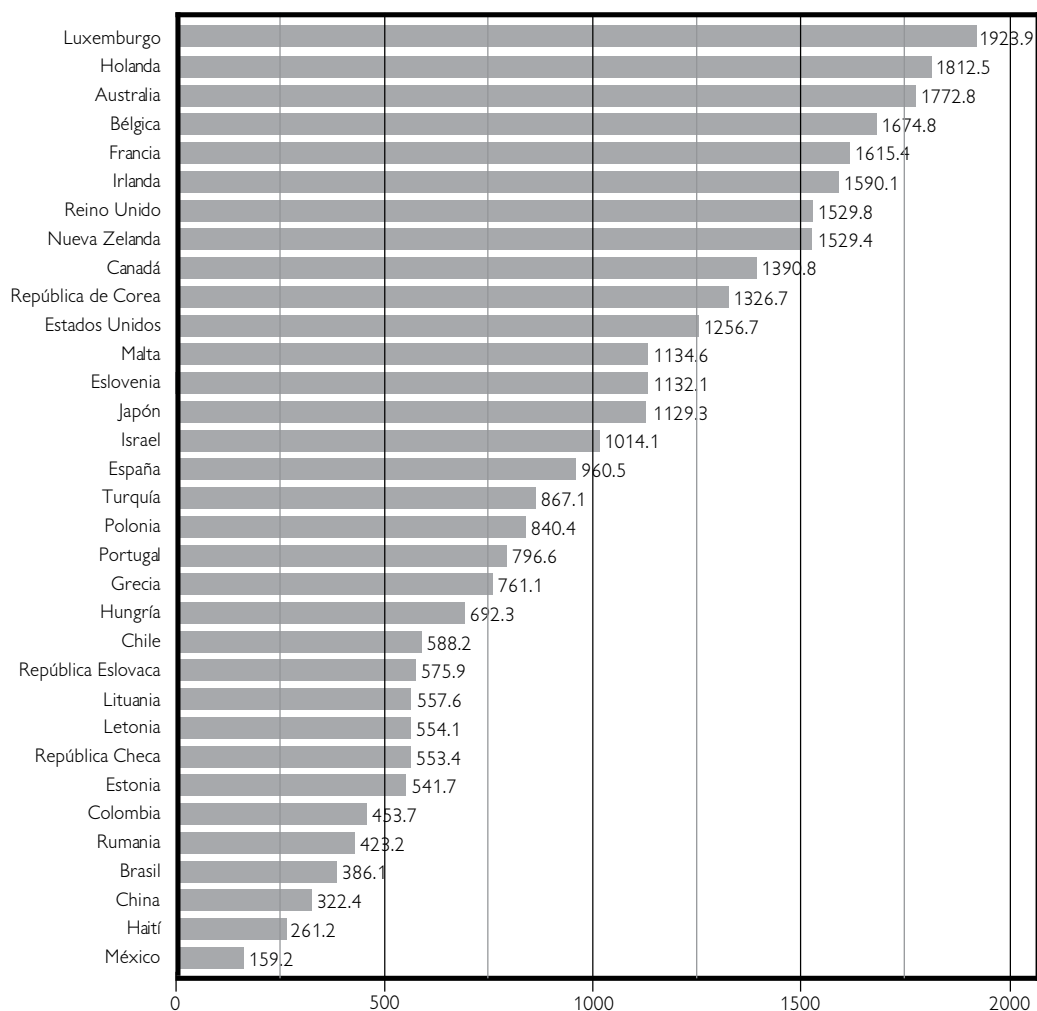
Gráfica 3
Evolución del salario mínimo real, países seleccionados
(ajustado por paridad de poder adquisitivo; dólares de 2012)



Fuente: elaboración propia con datos de OECD Stat; ILO Global Wage Database; para Canadá, la fuente es Statistics Canada; para Francia, Montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC); para 2013 y 2014, la fuente para Francia, Grecia y Luxemburgo es WSI Minimum Wage Database; para México, en 2013 y 2014, la fuente es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Nota: los índices de ajuste por paridad de poder de compra son los calculados y publicados por el Banco Mundial para el dólar estadounidense como moneda de referencia y corresponden al consumo privado. El índice de precios al consumidor de Estados Unidos se obtuvo como promedio para todas las áreas urbanas y todos los ítems. La fuente es Bureau of Labor Statistics. Para Canadá, el salario corresponde al salario mínimo mensual promedio de las ciudades de Ontario y Quebec. Cuando en las fuentes los salarios se presentan en salario mínimo por hora o por día, se convirtió éste a mensual.

Gráfica 4
Salario mínimo real mensual, 2014
(ajustado por paridad de poder de compra; dólares de 2012)



Fuente: elaboración propia con datos de OECD Stat; ILO Global Wage Database; para Canadá, la fuente es Statistics Canada; para Francia, Montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC); para 2014, la fuente para Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Polonia, República Checa, República de Corea y Rumania es WSI Minimum Wage Database; para Haití, en 2014, la fuente es Conseil Supérieur des Salaires; para Brasil, las fuentes son ILO-SIAL y Conjuntura Econômica-FGV; para Colombia, ILO-SIAL y Ministerio del Trabajo y decretos del Gobierno Nacional; para Israel, en 2013 y 2014, la fuente es Ministry of Economy of State of Israel.

Nota: los índices de ajuste por paridad de poder de compra son los calculados y publicados por el Banco Mundial para el dólar estadounidense como moneda de referencia y corresponden al consumo privado. El índice de precios al consumidor de Estados Unidos se obtuvo como promedio para todas las áreas urbanas y todos los ítems. La fuente es Bureau of Labor Statistics. Para China, el salario corresponde al salario mínimo mensual de Beijing. Para Canadá, el salario corresponde al salario mínimo mensual promedio de las ciudades de Ontario y Québec. Cuando en las fuentes los salarios se presentan en salario mínimo por hora o por día, se convirtió éste a mensual.

2.1. Análisis econométrico

Para Granger (1969), el análisis de los mecanismos causales entre variables relacionadas debe tomar en cuenta la historia pasada de las variables involucradas. En este sentido, los modelos de vectores autorregresivos (VAR) frecuentemente son empleados para la prueba de no causalidad por medio de la imposición de restricciones sobre los coeficientes de las variables rezagadas. Entonces, y si las variables del proceso VAR son estacionarias, los estimadores por mínimos cuadrados ordinarios y el estadístico de Wald son válidos para el contraste de la prueba de la hipótesis de no causalidad. Sin embargo, esta condición no se cumple si las variables contienen una raíz unitaria.

Por su parte, Toda y Yamamoto (1995) proponen una prueba de causalidad válida independientemente de las propiedades de integración y cointegración de las series en análisis, la cual resuelve el problema de la raíz unitaria. El procedimiento de Toda y Yamamoto (1995) consiste en sobreajustar el orden del modelo VAR agregando d_{max} rezagos a las series en niveles; esto es, se estima un modelo autorregresivo con rezagos aumentados (LA-VAR).

Las propuestas de Granger (1969) y de Toda y Yamamoto (1995) pueden extenderse a los modelos con un conjunto de individuos y de series de tiempo. Una propuesta reciente de cómo llevar este análisis a datos panel es la de Emirmahmutoglu y Kose (2011).¹⁵ El modelo EK se basa en la idea de la prueba de no causalidad de Toda y Yamamoto (1995) para modelos panel y propone realizar la prueba con base en la hipótesis nula de no causalidad en el sentido de Granger contra la hipótesis alternativa de que existe una relación causal para al menos un individuo en análisis.¹⁶ De igual manera, el modelo EK se aplica a mecanismos de causalidad heterogénea, es decir, considera que no todos los individuos en el análisis deben tener el mismo sentido de causalidad.

En este estudio empleamos el método de pruebas de no causalidad para paneles heterogéneos desarrollado por Emirmahmutoglu y Kose (2011). De esta forma, se propone el siguiente modelo para analizar la hipótesis nula de no causalidad entre el salario mínimo y el producto interno bruto para 16 países de Latinoamérica:

$$PIB_{it} = \mu_i^{PIB} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} A_{11,ij} SM_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} A_{12,ij} PIB_{i,t-j} + u_{i,t}^{PIB} \quad (1)$$

$$SM_{it} = \mu_i^{SM} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} A_{21,ij} PIB_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} A_{22,ij} SM_{i,t-j} + u_{i,t}^{SM} \quad (2)$$

¹⁵ En adelante modelo EK.

¹⁶ Esta idea es diferente de la prueba de causalidad de Holtz-Eakin *et al.* (1989), muy empleada en modelos panel. La idea de ésta es que el sentido de causalidad es el mismo para todos los sujetos del panel.

en donde PIB_i es el producto interno bruto real en unidades monetarias de cada país y SM_i es un índice del salario mínimo real también para cada país.¹⁷ Por su parte, i es el número de individuos en los diversos cortes transversales, mientras que t es el número de periodos considerados. $A_{i1} \dots A_{ik_i}$ es una matriz de parámetros fijos pero cambiantes según las variantes para cada individuo de las secciones cruzadas; k_i indica el orden del proceso autorregresivo y $u_{it} \sim (iid)$ con $E(u_{it}) = 0$ y $V(u_{it}) = \sum u_i$. El número de rezagos k_i se escoge con base en los criterios bayesianos convencionales.

Si se asume que $\alpha_i = \text{vec}[\mu_i, A_{i1}, \dots, A_{ik_i}]$ como el vector de los coeficientes del proceso VAR, a excepción de los rezagos extra, podemos correr el modelo con la siguiente hipótesis nula:

$$H_0 = R_i \alpha_i = 0, \forall i$$

cuya hipótesis alternativa puede establecerse como sigue:

$$H_1 = \begin{matrix} R_i \alpha_i \neq 0, i = 1, \dots, N_1 \\ R_i \alpha_i = 0, i = N_1 + 1, \dots, N \end{matrix}$$

en donde R_i es la matriz $(q_i p^2 k_i)$ de rango q_i para cada unidad de las secciones cruzadas consideradas y 0 es un vector de ceros. Con la hipótesis nula, el estadístico de Wald se distribuye como una chi-cuadrada con q_i grados de libertad.

Para contrastar la hipótesis de no causalidad en el sentido de Granger sobre paneles de datos, EK propone usar el estadístico de Fisher $\lambda = -2 \sum_{i=1}^N \ln(p_i)$ para $i = 1, 2, \dots, N$, en donde p_i es el valor p correspondiente al estadístico Wald para el i –ésimo individuo en las secciones cruzadas y $\lambda \sim \chi_{2N}^2$. No obstante, λ no es válido en presencia de correlaciones entre las unidades de las secciones cruzadas. Para resolver este problema, EK proponen emplear métodos *bootstrap* para hacer inferencia en modelos panel con secciones cruzadas correlacionadas.

2.2. Resultados de las estimaciones econométricas

Para determinar el orden máximo de integración ($d \max_i$) de las variables en análisis, se realiza la prueba aumentada de Dickey-Fuller, que contrasta con la hipótesis de raíz

¹⁷ Las variables del modelo están en logaritmos naturales y el desarrollado por la CEPAL cuyo año base es 2000. Para Argentina y para el año 2012, el dato del salario mínimo corresponde a una extrapolación lineal que realizamos. Por su parte, el PIB corresponde al producto interno bruto real en unidades monetarias de cada país y con año base de 2005. Los datos del PIB se obtuvieron de las estadísticas del Banco Mundial.

unitaria. Realizamos el análisis para cada individuo de las secciones cruzadas y comenzamos a iterar a partir de dos rezagos, puesto que estamos trabajando con series anuales. Posteriormente, estimamos vectores autorregresivos para determinar el número de rezagos k_i por considerar; éstos se eligen con base en los criterios de Akaike, Schwarz, Hannan-Quinn y FPE (*final prediction error*). Los resultados del análisis de raíces unitarias y el número de rezagos se muestran en el cuadro 2.

Usando d_{max_i} y k_i se estiman las ecuaciones (1) y (2) por mínimos cuadrados ordinarios, de acuerdo con la hipótesis de no causalidad para obtener los residuos de cada una; esto es:

$$\hat{u}_{i,t}^{PIB} = PIB_{it} - \hat{\mu}_i^{PIB} - \sum_{j=k_i+1}^{k_i+d_{max_i}} \hat{A}_{11,ij} SM_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} \hat{A}_{12,ij} PIB_{i,t-j} \quad (3)$$

$$\hat{u}_{i,t}^{SM} = SM_{it} - \hat{\mu}_i^{SM} + \sum_{j=1}^{k_i+d_{max_i}} \hat{A}_{21,ij} PIB_{i,t-j} + \sum_{j=k_i+1}^{k_i+d_{max_i}} \hat{A}_{22,ij} SM_{i,t-j} \quad (4)$$

Cuadro 2

Prueba ADF y número de rezagos en vectores autorregresivos

País	Salario mínimo			PIB real			d_{max}	K_i
	Niveles	Primera diferencia	Segunda diferencia	Niveles	Primera diferencia	Segunda diferencia		
Argentina	0.729	0	–	0.962	0.018	–	1	1
Brasil	0.953	0.574	0	0.993	0.004	–	2	1
Chile	0.944	0.076	0	0.533	0.031	–	2	2
Colombia	0.817	0	–	0.992	0.014	–	1	1
Costa Rica	0.724	0.003	–	0.952	0	–	1	2
Ecuador	0.111	0.057	0	0.997	0.003	–	2	1
El Salvador	0.013	–	–	0.725	0.004	–	1	1
Guatemala	0.203	0.424	0	0.976	0.217	0	2	2
Honduras	0.932	0	–	0.994	0.004	–	1	1
México	0.019	–	–	0.949	0	–	1	1
Panamá	0.903	0	–	1	0.045	–	1	1
Paraguay	0.157	0.043	–	0.826	0.003	–	1	2
Perú	0.352	0.188	0	0.991	0.037	–	2	1
República Dominicana	0.053	0	–	0.997	0.015	–	1	2
Uruguay	0.657	0.037	–	0.94	0.093	0	2	1
Venezuela	0.27	0.019	–	0.965	0.011	–	1	1

*Se rechaza la hipótesis nula de raíz unitaria a 5% de nivel de significancia. Las regresiones incluyen constante. En cursivas los valores estadísticamente significativos a 5% de confianza.

Stine (1987, citado en Emirmahmutoglu y Kose, 2011) sugiere que los residuales tienen que estar centrados con $\tilde{u}_t = \hat{u}_t - \frac{\sum_{t=k+l+2}^T \hat{u}_t}{(T-k-l-2)}$, en donde $\hat{u}_t = (\hat{u}_{1t}, \hat{u}_{2t}, \dots, \hat{u}_{Nt})$ con $k = \max(k_i)$ y $l = \max(d \max_i)$. De esta manera, Emirmahmutoglu y Kose (2011) proponen desarrollar $[\tilde{u}_{it}]_{NT}$ conservando la estructura transversal de la covarianza de los errores por métodos bootstrap. Los residuales *bootstrap* son denotados como \tilde{u}_{it}^* para $t = 1, 2, \dots, T$. A partir de éstos se reestiman las siguientes ecuaciones:

$$PIB_{it}^* = \hat{\mu}_i^{PIB} + \sum_{j=k_i+1}^{k_i+d \max_i} \hat{A}_{11,ij} SM_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} \hat{A}_{12,ij} PIB_{i,t-j}^* + u_{i,t}^* \quad (5)$$

$$SM_{it}^* = \hat{\mu}_i^{SM} + \sum_{j=k_i+1}^{k_i+d \max_i} \hat{A}_{21,ij} PIB_{i,t-j} + \sum_{j=1}^{k_i+d \max_i} \hat{A}_{22,ij} SM_{i,t-j}^* + u_{i,t}^* \quad (6)$$

La posterior sustitución de SM_{it}^* de la ecuación (6) por SM_{it} en la ecuación (2) sin imposición de restricciones sobre los parámetros, permite calcular el estadístico de Wald de acuerdo con la hipótesis de no causalidad para cada individuo de análisis. Para el PIB sobre el salario mínimo, a la inversa y realizamos el mismo procedimiento con (5) y (1). Al emplear los valores p_i asociados con el estadístico de Wald para el i –ésimo individuo en las secciones cruzadas se obtiene el estadístico λ .

Los resultados de la prueba de no causalidad en el sentido de Granger se muestran en el cuadro 3.

Los resultados del análisis de no causalidad en el sentido de Granger, entre el salario mínimo y el crecimiento económico para la muestra de países latinoamericanos, evidencia una relación de dos vías (*two-way*) entre salario mínimo y crecimiento económico. Sin embargo, es más fuerte la evidencia en contra de la hipótesis de que el salario mínimo no incentiva el crecimiento económico. Esto es, los resultados indican que, para el panel analizado, el salario mínimo tiene mayor capacidad para explicar el crecimiento económico que a la inversa: es menos fuerte la evidencia que señala que el crecimiento económico hace crecer el salario mínimo.

De igual manera, en los resultados de contraste de la hipótesis de no causalidad encontramos que sólo para cuatro países en análisis no se puede rechazar la hipótesis de que el salario mínimo no causa, en el sentido de Granger, el crecimiento económico. Los países para los cuales el crecimiento económico no se determina por el crecimiento del salario mínimo son los siguientes: Chile, Colombia, México y República Dominicana. Por otro lado, en Argentina, Guatemala, Perú y Uruguay el crecimiento económico ha incentivado la recuperación del salario mínimo.

Cuadro 3

Resultados de la prueba de no causalidad de Granger

<i>País</i>	<i>Hipótesis del salario mínimo incentivado por el crecimiento</i>		<i>Hipótesis del crecimiento incentivado por el salario mínimo</i>	
	w_i	\hat{p}_i	w_i	\hat{p}_i
Argentina	6.005	0.014*	2.058	0.151
Brasil	0.102	0.750	1.093	0.296
Chile	1.217	0.544	5.075	0.079**
Colombia	1.908	0.167	2.793	0.095**
Costa Rica	0.998	0.607	0.724	0.696
Ecuador	0.664	0.415	0.460	0.498
El Salvador	0.853	0.356	0.026	0.871
Guatemala	9.598	0.008*	2.114	0.348
Honduras	0.002	0.961	0.042	0.837
México	0.296	0.587	6.785	0.009*
Panamá	0.093	0.761	0.820	0.365
Paraguay	1.663	0.435	2.220	0.330
Perú	5.563	0.018*	0.212	0.645
República Dominicana	4.723	0.094	4.966	0.083**
Uruguay	4.321	0.038*	0.631	0.427
Venezuela	1.995	0.158	0.003	0.959
Valor del estadístico de Fisher	54.622		42.105	
	59.557 para 1%		61.448 para 1%	
Valor crítico con bootstrap de 2000 réplicas	52.324 para 5%		52.940 para 5%	
	47.107 para 10%		47.192 para 10%	

*Indica significancia al nivel de uno por ciento.

**Indica significancia al nivel de 10 por ciento.

CONCLUSIONES

El análisis de la trayectoria del salario mínimo real nos permitió ilustrar algunas evidencias importantes para discutir la tesis de que no es posible crecer y distribuir de manera simultánea. En los años que van de 1939 a 2014 pudimos distinguir con claridad la relación positiva entre crecimiento del salario, crecimiento del PIB y crecimiento del empleo en el periodo del desarrollo estabilizador en México, así como la baja en la tasa de crecimiento de la economía, el empleo y el deterioro del salario a partir de la aplicación de la política neoliberal.

Estos hechos, junto con el estancamiento del salario mínimo real durante los últimos 15 años, estarían dando cuenta del agotamiento de un modelo económico que apostó por el deterioro del salario real para lograr estabilidad, competitividad y atraer la inversión extranjera, así como para recuperar la tasa de ganancia. La estabilidad económica se ha logrado, también el crecimiento y la concentración de las ganancias y la llegada de la inversión extranjera, sin embargo, esto no ha significado alcanzar las tasas de crecimiento del periodo anterior y sí deteriorar los niveles de vida de la población de manera alarmante. Como indicador de este deterioro dramático comparamos el nivel del salario mínimo real de los países de la OCDE y otros, para encontrar que el de México es el más bajo. En este trabajo también aplicamos un modelo para establecer la relación entre salario mínimo real y PIB real para 16 países de Latinoamérica, modelo que nos permitió corroborar la relación positiva y directa entre ambas variables, ya advertida en la primera parte del trabajo a partir de la simple observación de la trayectoria de las mismas.

Que durante 15 años el drástico deterioro del salario mínimo real se haya mantenido en el mismo nivel —con variaciones marginales— nos da la pauta para sostener la tesis de que dicho salario ha alcanzado su nivel de equilibrio, según la teoría neoclásica, o, según la marxista, se ha definido el salario base de una nueva etapa de acumulación. Para que se inicie esa nueva etapa, y la misma sea de prosperidad, competitividad y justicia social, sostenemos que es necesario que el salario mínimo real, y el conjunto de los salarios con él, comience una recuperación gradual y sostenida. Para ello se requiere cambiar el régimen salarial, esto es, las instituciones y las reglas del juego que determinan el salario mínimo legal, para sustituir la actual Conasami por un instituto autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Es necesario también desvincular el salario mínimo de la determinación de una serie de preceptos legales en los que funciona como unidad de cuenta.

Sin embargo, como señalamos al inicio de este trabajo, este cambio no se dará de manera automática, sino en función de una correlación de fuerzas sociales y políticas que aún no se manifiestan de manera determinante para que este cambio se logre. Por fortuna, a partir del 1 de mayo del año en curso, el jefe de gobierno del Distrito Federal lanzó la iniciativa de abrir el debate nacional sobre la recuperación del salario mínimo. A partir de entonces, diversos actores políticos y sociales han manifestado sus posiciones en la materia. Por su parte, la CEPAL llamó la atención acerca de la magnitud del deterioro salarial en México y anunció la realización de un seminario internacional sobre el tema el próximo agosto. Todas éstas son noticias alentadoras en torno a la posibilidad de efectivamente abrir un debate nacional y lograr las reformas necesarias para empe-

zar la recuperación del salario, y con ello impulsar el desarrollo económico y mejorar la convivencia social del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Cárdenas, Enrique (2003), *La política económica en México, 1950-1994*, México, FCE/Colmex, pp. 122-123.
- Dávila Ibáñez, Hilda Rosario (2000), “Distribución del ingreso en México, 1984-1996”, en Diana Villarreal (comp.), *La política económica y social de México en la globalización*, México, UAM-X/ Porrúa Editores.
- Dussel Peters, Enrique (1997), *La economía de la polarización, teoría y evolución del cambio estructural de las manufacturas mexicanas (1988-1996)*, México, UNAM/Jus, p. 203.
- Emirmahmutoglu, F., y N. Kose (2011), “Testing for Granger causality in heterogeneous mixed panels”, *Economic Modelling*, núm. 28, pp. 870-876.
- Garavito Elías, Rosa Albina (2001), “Notas sobre las fuentes de ganancia en el nuevo patrón de acumulación (1982-2001)”, *Análisis Económico*, núm. 34, DCSH, UAM-A.
- (2009), “Los límites de la caída del salario real como palanca de acumulación en México”, en José Alfredo Sánchez Daza (coord.), *Economía teórica y aplicada, México y el mundo*, México, UAM-A, pp. 145-161.
- Granger, C.W.J. (1969), “Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods”, *Econometrica*, vol. 37, núm. 3, agosto, pp. 424-438.
- Hernández Laos, Enrique (1985), *La productividad y el desarrollo industrial en México*, México, FCE, pp. 48-49.
- Holtz-Eakim, Douglas, et al. (1989), “Implementing causality tests with panel data, with an example from local public finance”, technical working paper no. 48, National Bureau of Economic Research.
- INEGI (2000), *Estadísticas históricas de México*, vol. 1, 4ª ed., México.
- (varios años), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- Johnston, Bruce F., y John W. Mellor (1961), “The role of agriculture in economic development”, *The American Economic Review*, vol. 51, núm. 4, septiembre, pp. 566-593.
- López G., Julio (2000), “El empleo durante las reformas económicas”, en Fernando Clavijo (comp.), *Reformas económicas en México, 1982-1999*, México, FCE, Lecturas 92.
- Reich, Robert (1993), *El trabajo de las naciones*, Buenos Aires/Madrid/México/Santiago de Chile/Bogotá/Caracas, Vergara.
- Toda, Hiro Y., y Taku Yamamoto (1995), “Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes”, *Journal of Econometrics*, vol. 66, marzo-abril, pp. 225-250.
- Valencia Lomelí, Enrique (1996), “El salario como factor de competitividad”, en L. Valencia (coord.), *¿Devaluación de la política social?*, México, Red Observatorio Social.

Recursos electrónicos

Banxico, estadísticas en línea.

Conasami (varios años), informe de la Dirección Técnica.

Hans Böckler Stiftung, *WSI Minimum Wage Database* (en línea), en <http://www.boeckler.de/index.htm>.

ILO, ILO Global Wage Database (en línea), en <http://www.ilo.org>.

ILO-SIAL, Latin American and Caribbean Labour Information System (en línea), en <http://white.oit.org.pe>.

INEGI, Banco de Información Económica (en línea).

Israel Ministry of Economy of State of Israel (Israel) (en línea), en <http://www.moital.gov.il/English>.

Ministerio del Trabajo y decretos del Gobierno Nacional (Colombia) (en línea), en <http://www.min-trabajo.gov.co>.

Montant du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) (Francia) (en línea), en <http://www.insee.fr/fr>.

OECD, Statistics (en línea), en <http://stats.oecd.org>.

Statistics Canada, Canada's National Statistical Agency (en línea), en <http://www.statcan.gc.ca/start-debut-eng.html>.

Los derechos humanos laborales: una visión global desde México

Germán Reyes Gaytán*

VISIÓN DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Si bien es cierto que la regulación de carácter supranacional se ha venido desarrollando paulatinamente en los últimos tres siglos, no podemos dejar de mencionar que, en un inicio, y por lo que respecta al derecho del trabajo, se trató de acuerdos entre algunos cuantos países en los que la revolución industrial fue una realidad y en los que se vivió algún o algunos conflictos a causa de fenómenos del propio capitalismo o por agentes externos como la guerra —la realidad ha sido diferente dependiendo de la perspectiva del país desde la que se quiera ver—, y a este camino ya iniciado se han ido incorporando los países del resto del mundo. Sin embargo, lo relativo al derecho internacional en el siglo XXI cobra especial relevancia para casi la mayoría de las naciones en el mundo a causa de que nos encontramos en una etapa de la historia cuya principal característica es la globalización,¹ que tiene, entre sus muy diversos y complejos elementos, como característica que las naciones comparten las ventajas y complejidades de este proceso de integración de manera común.

Tal es el caso de complejidades que presenta el universo del trabajo, como el desempleo, que se ha convertido en el enemigo a vencer por parte de la comunidad

* Estudiante de maestría de la Facultad de Derecho de la UNAM con una estancia de investigación en la Universidad de Barcelona. Licenciado en derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM. Docente en la maestría en derecho del trabajo en la Universidad La Salle Bajío. Correo electrónico: german861228@hotmail.com

¹ Fenómeno que, a grandes rasgos, consiste en la integración de las diversas sociedades internacionales en un único mercado capitalista mundial.

internacional en esta *tercera guerra mundial*, dónde el derecho internacional del trabajo se ve como la forma no sólo de acceso a un empleo, sino a uno de calidad, con la característica de ser digno para la realización de la vida y la felicidad del ser humano.

Además de presentarse el derecho internacional del trabajo como una opción con sus propios mecanismos de eficacia, también genera, como uno de sus propósitos, influencia en los ordenamientos internos, resultado de la necesidad de afrontar los procesos de la globalización que en la mayoría de las ocasiones se contraponen con los derechos de los trabajadores. Es aquí, en esta línea poco delineada, donde se encuentra México: en esta dicotomía al intentar regular sus relaciones laborales; el país se ha comprometido con un modelo económico neoliberal que tiene como una de sus más adversas características la precarización de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, ya sean en su manifestación de derecho internacional del trabajo, derechos fundamentales del trabajo o como derechos humanos laborales.

La hipótesis de la precarización de las relaciones laborales en México es una realidad; son muchos los temas que podemos mencionar para pensar que así lo es, desde una visión general de las relaciones laborales que resulta más evidente: desempleo, trabajo informal, pérdida del poder adquisitivo de los salarios y falta de justicia laboral, y desde una visión más particular que requiere una explicación más profunda que aquí no abordaremos: falta de libertad y democracia sindical, nula contratación colectiva, *contratos colectivos de protección patronal*, emplazamientos a *huelgas locas*.

Siguiendo con el tema del derecho internacional del trabajo, es necesario referir que el lugar físico donde podemos encontrarlo es en los organismos y tratados, convenios, acuerdos, recomendaciones, resoluciones, etc., dictados en el marco de una convención entre dos o más países para la regulación de, por lo menos, algún aspecto referente al trabajo.

En el caso de México, los tratados internacionales celebrados por el presidente de la República y ratificados por el Senado tienen obligatoriedad plena, según lo dispuesto por los artículos 89, fracción X, y 76, fracción I, de la Constitución.

La cuestión se torna discutible en cuanto al tema de la jerarquía de los tratados internacionales con respecto a la Constitución y el resto de la normatividad interna; se sostiene hasta la fecha por parte de la Suprema Corte de Justicia (Semanario Judicial de la Federación y su *Gaceta*, 2007: 6) el siguiente criterio: los tratados internacionales se ubican por debajo de la Constitución e inmediatamente antes de las leyes federales

Posteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación haría una importante distinción, en el sentido de considerar con igual jerarquía que la Constitución a las dispo-

siciones de los tratados internacionales que versaran sobre derechos humanos —ésta es la excepción a la regla.

Este criterio sería un primer paso para las reformas constitucionales de junio de 2011 en materia de derechos humanos pues, como se desprende del artículo 1° constitucional, se insertó un nuevo paradigma en la protección de los derechos fundamentales. Ya lo decíamos en un texto publicado apenas realizadas las reformas constitucionales (Reyes, 2012: 208):

... antes de la reforma, los derechos fundamentales eran reconocidos y protegidos como garantías individuales —los derechos de individuo—, quedando ahora como derechos humanos —derechos de la persona—, cambiando radicalmente la lógica de cómo se perciben los derechos fundamentales, no sólo los reconocidos por la Constitución sino ampliándolos al concepto de los derechos del ser humano.

Al estar reconocido el derecho del trabajo en diversos tratados internacionales firmados y ratificados por México como derechos humanos, y junto con las reformas al artículo 1° constitucional, los derechos que protegen la relación laboral adquieren un blindaje mayor y un respaldo argumentativo desde la doctrina de los derechos humanos creada internacionalmente —tema que abordaremos más adelante.

Cabe mencionar que nuestro país ha suscrito y ratificado 78 convenios ante la Organización Internacional del Trabajo (lugar donde podemos encontrar la mayor cantidad de normatividad respecto a los derechos humanos laborales de manera supranacional), de los cuales se encuentran en vigor 69, los que han alcanzado el carácter de norma jurídica nacional. Se tienen ratificados seis de los ocho convenios fundamentales, uno de cuatro sobre gobernanza y 71 de 177 de los técnicos (OIT, 2015).

Sin duda, estos convenios adoptados resultan de suma relevancia para la protección de los derechos del trabajo. Sin embargo, dejamos aquí apuntado lo que a nuestra consideración tienen como compromisos pendientes nuestros delegados en la OIT respecto a la aprobación de los convenios: Co81, convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; C129, convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y Co98, convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Los primeros dos son de gobernanza y el tercero fundamental —convenios que, según nuestra consideración, aportarían en el avance hacia una mejor situación de las relaciones de trabajo en nuestro país.

También es el caso referirnos, por la importancia que han tenido a partir de la reforma constitucional en derechos humanos, a dos instrumentos internacionales, el

Cuadro 1

Convenios OIT fundamentales firmados por México

<i>Convenios fundamentales firmados y ratificados por México</i>	<i>Fecha de firma</i>	<i>Estatus</i>
C029. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12/05/34	En vigor
C087. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	1/04/50	En vigor
C105. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	1/06/59	En vigor
C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	11/09/61	En vigor
C182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30/06/00	En vigor
C098. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	No suscrito	
C138. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	No suscrito	

Fuente: elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo.

Cuadro 2

Convenios OIT fundamentales firmados por México

<i>Convenios de gobernanza firmados y ratificados por México</i>	<i>Fecha de firma</i>	<i>Estatus</i>
C144. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	28/06/78	En vigor
C081. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	No suscrito	
C122. Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	No suscrito	
C129. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	No suscrito	

Fuente: elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo.

primero de carácter regional y el segundo de carácter universal: el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador” (OEA, San Salvador, El Salvador, 17 de noviembre de 1988), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, Nueva York, 16 de diciembre de 1966), instrumentos fundamentales y herramientas básicas como normas marco y referentes para la búsqueda de justicia ante los tribunales mexicanos, sin dejar de hacer notar que no son las únicas normas internacionales en las que encontramos presentes los derechos humanos laborales, pues hay otros tratados internacionales que no son precisamente especializados en materia de trabajo o en derechos económicos, sociales y culturales en los que los podemos encontrar.

LA IDEA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La denominación de los derechos fundamentales responde a la tradición constitucionalista que se ha adoptado por cada país para denominar a los derechos subjetivos que el Estado considera que son normas básicas y esenciales de las personas. Así, en algunos países, sobre todo de Europa, esta clase de derechos ha sido denominada derechos fundamentales, pero en algunos otros la ciencia jurídica los ha llamado garantías, como fue el caso de México y Argentina hasta hace algunos años.

Lo que se pretende aquí es hacer notar la relevancia o no —queda a juicio del lector— de la denominación que se le dé a este tipo de derechos, estando en principio de acuerdo en que lo que realmente importa de los derechos es la forma como se busca que sean justiciables. Hay que dejar anotado aquí que la denominación que se le otorgue a estos derechos en muchos casos repercute directamente en cómo se protegen y materializan estos derechos, lo que nos lleva a preguntar si es de menor importancia el nombre que se les dé estos derechos.

La respuesta a la pregunta que nos hacemos se encuentra en lo que se le ha denominado el sentido formal y el sentido material de los derechos fundamentales (Diez-Picazzo, 2013: 29). El primero se refiere al lugar en donde están contenidos estos derechos, es decir, un apartado especial de la Constitución que les da una protección especial, y el segundo se refiere tan sólo al hecho de que se reconozcan efectivamente a todas las personas, ya sea en el texto constitucional o en una ley ordinaria.

De la concepción formal proviene esta denominación de derechos fundamentales, es decir, de los derechos que en un Estado se consideran como básicos. Tal es el caso de España y algunos otros países, como Italia y Alemania, donde la expresión *derechos fundamentales* se utiliza para designar los derechos garantizados por la Constitución.

Nos refiere Diez-Picazzo (2013: 30) que los mecanismos de protección de los derechos subjetivos varían según cuál sea el rango jerárquico de la norma en que estén reconocidos; en el caso de España, los derechos fundamentales se encuentran contenidos en el texto constitucional y protegidos por el más alto rango jerárquico normativo, pues son considerados tendientes a salvaguardar unos mismos valores que, desde el punto de vista moral y político, se consideran básicos.

Resulta aquí interesante, pero no acabada, la polémica entre las corrientes *iuspositivista* y *iusnaturalista* sobre la concepción de los derechos subjetivos; en la primera corriente priva la idea de que los derechos subjetivos son otorgados por el Estado y, en la segunda, la idea de que éstos le pertenecen al ser humano por el simple hecho de serlo. Cuestión que quisimos mencionar en el sentido de que la concepción formal de

los derechos fundamentales está sustentada en la concepción iuspositivista. Sin embargo, fuera de esta polémica, lo que realmente importa sobre los derechos subjetivos y la concepción formal de éstos es su efectividad y justiciabilidad, que desde esta corriente se han planteado como posibles, en tanto el elemento en el que hay que hacer énfasis y con el que se debe buscar esta posibilidad será la forma en que el sistema jurídico garantiza su protección.

Por lo que respecta a la concepción material, se sostiene que lo que resulta verdaderamente importante es el contenido de los derechos fundamentales, pues se explica que en éstos, con independencia de las concretas características de cada ordenamiento, al menos en la tradición liberal democrática, lo principal es que hay derechos que se reconocen efectivamente a todas las personas o a todos los ciudadanos por el mero hecho de serlo, mientras que resulta accesorio, en cambio, el modo en que están regulados y protegidos, ya sea que se encuentren reconocidos en el texto constitucional o sólo en una ley ordinaria (Ferrajolli, 2004: 37).

La visión material de los derechos subjetivos sin duda pretende desvincular la relevancia y la transcendencia de éstos de los elementos formales de las normas; en cambio, centra su importancia en el contenido mismo de los derechos, una especie de autoválidación por el hecho de que su contenido es éticamente correcto. Estamos completamente de acuerdo en que lo esencial de los derechos es su contenido argumentativo vinculado indudablemente con las personas y su dignidad como seres humanos.

En el discurso de los derechos toma transcendencia la denominación de éstos, ya que se dice (Cáceres Nieto, 200: 8-12) que al fin y al cabo el derecho es lenguaje, y alguna importancia debe tener esto, suponemos. De esta forma, la denominación que se le da a los derechos de este tipo en la Constitución mexicana como derechos humanos, y su reconocimiento como tales, además de los que conforman el derecho internacional, resulta de suma relevancia en la búsqueda de un derecho más para las personas en su día a día y no tanto de un derecho de los fines del Estado, que no siempre son comunes a los de las personas que lo conforman. No se piense que lo segundo no deba existir, por supuesto que sí, pues con las dinámicas que como sociedad tenemos no hay otra forma de organizarnos en el mundo moderno más que como Estado. Lo que se pretende en este tipo de visión es que el Estado deje de ser el centro de los derechos y lo sean las personas.

A pesar de lo anterior, en México nos atrevemos a decir que no existe claridad sobre lo que se pretende proteger como derechos humanos, o al menos se perdió en la reforma constitucional sobre derechos humanos. Cuando se protegían por medio del juicio de amparo las denominadas *garantías individuales*, se tenía la certeza de lo que

debía privar, incluso teníamos jerarquías de derechos que debían privar sobre otros: verdaderos ejercicios de ponderación de principios ya materializados en jurisprudencias. Podemos observar en el artículo 1º de la Constitución mexicana,² y de acuerdo con el actual paradigma de protección de derechos en México, que casi todo derecho visto a la luz de los derechos internacionales resulta ser un derecho humano y es por tanto objeto de protección por medio del juicio de amparo.

La comunidad internacional, por medio de un sinnúmero de tratados existentes, señala que prácticamente todos los derechos subjetivos son derechos humanos y con un poco de creatividad hemos llegado a presenciar en México demandas de amparo solicitando que “se proteja el derecho humano del quejoso a copias gratuitas del expediente”. Nos da la impresión hasta el momento de que todo y nada son los derechos humanos.

Nos atrevemos a cuestionar si existe la necesidad de señalar cuáles son los derechos realmente fundamentales en los que debemos poner el acento; si fuera el caso, tendríamos derechos de primera y segunda importancias, ¿pero habría algo de malo en que esto fuera así? No sería el diálogo democrático con el que decidiríamos cuáles privilegiar y a cuáles darle un tratamiento distinto. Parece que tendría más sentido brindar realmente derechos humanos o fundamentales que sí lo fueran.

Entonces, ¿por qué la reforma? ¿De qué ha servido? La función de legitimación consiste en que los derechos fundamentales operen como criterios para distinguir lo justo de lo injusto, y ello respecto de actuaciones políticas concretas, como las de cada Estado o, más general, de la organización política en su conjunto. Recuérdense que el constitucionalismo siempre se ha basado en la idea de que el Estado sólo debe existir, en última instancia, para proteger los derechos fundamentales;³ incluso en el mundo moderno, el respeto por los derechos fundamentales ya no determina sólo la aceptabilidad de un régimen por parte de sus ciudadanos, sino también la respetabilidad internacional de un país. Cabe mencionar que sostenemos la hipótesis de que en gran medida las reformas en materia de derechos humanos en México fueron parte de un discurso político frente a la comunidad internacional.

² “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece...”

³ Art. 10.1 de la Constitución española: “...sin respeto de los derechos fundamentales no puede haber democracia constitucional, ni siquiera concordia civil” y art. 25 de la Constitución mexicana “...para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales...”.

Lo que menos importa es el cambio de denominación, si les llamamos derechos fundamentales, garantías individuales, derechos humanos o de cualquier otra forma; lo que sucede, y que nos atrevemos a criticar, es que nos parece que el cambio de paradigma en México se hizo de forma irreflexiva, sin pensar en el qué, cómo, para qué y por qué del cambio, simplemente queriendo ser un país de avanzada —como si en las letras estuviera la reivindicación de un país en el que no se reconocen, respetan y protegen los derechos humanos—. Sostenemos la necesidad, por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de plantear una serie de criterios que plasmen una visión integral de las posibilidades que tiene este nuevo paradigma.

Resulta que el cambio de paradigma está ahí y, si lo vemos desde la perspectiva del discurso, nos parece que vamos por buen camino y en trabajos como éste intentamos dar soporte y abonar a la construcción de derechos del trabajo pensados con el filtro de la dignidad humana. Pero tampoco queremos que este ensayo se quede ahí, sino que también intentamos ser críticos de la realidad y queremos señalar lo que nos parece que no está funcionando y en lo que debemos trabajar, porque pensamos que son posibles y justiciables los derechos del trabajo que armonicen por completo con el concepto de la dignidad humana.

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN MÉXICO

Con diversas ideas y manifestaciones de todo tipo, y después de un largo proceso que se consolidara en el contexto de dos guerras mundiales, particularmente con los tratados internacionales que les ponen fin, los derechos del trabajo llegan a ser los precursores de la justicia social y cambian el paradigma de los derechos, concebidos hasta ese momento sólo como derechos individuales. El nuevo paradigma para los estados sería *dar a cada quien lo que necesita*. De este modo, los derechos y deberes del ser humano en sociedad se ponen por encima del derecho individual y se colocan en la esfera de los derechos humanos, que se detentan por el simple hecho de pertenecer a la especie humana.

Si bien es cierto que, después de la segunda guerra mundial, ha quedado demostrado que la protección del derecho al trabajo ha sido la principal manifestación de la justicia social, también resulta importante apuntar que el trabajo se encuentra en una grave crisis en la actualidad. No todo es historia, no todo es lo que ya pasó, sino que está sucediendo en México, entre otras cuestiones que sacuden al país; hay un descontento generalizado por las condiciones en las que se encuentran las relaciones laborales y de producción, y en general el trabajo. Prueba de las cuestiones que ponemos en relieve con esta investigación son las manifestaciones al respecto por parte de

organizaciones internacionales como la OIT y la Convención Interamericana de Derecho Humanos. Y en referencia a algo más concreto y actual, cabe mencionar la carta presentada el 5 de enero de 2015 por parte de la Federación Estadunidense del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, Richard L. Trumk, 2015), que afilia a las organizaciones de trabajadores de Estados Unidos, en la que insta al presidente de Estados Unidos, Barack Obama, a abordar durante la visita a Washington del presidente de México, Enrique Peña Nieto, el caso de los normalistas de Ayotzinapa desaparecidos y otras violaciones a los derechos humanos en México, entre ellos la violación de derechos humanos laborales.

La misma carta señala problemas que queremos hacer presentes porque ilustran al lector sobre el contexto de la situación laboral y la necesidad de plantear respuestas. Primero, hace referencia a los *contratos colectivos de protección patronal* y los sindicatos cooptados por los empresarios:

La corrupción pública, el abuso y la impunidad son las causas de raíz de la virtual ausencia de relaciones industriales genuinas en México, que deprime artificialmente los salarios y limita el crecimiento económico. Muchos trabajadores son cubiertos por contratos colectivos (“contratos de protección”) que nunca han visto, mucho menos negociado o ratificado mediante su voto. Cuando intentan organizar sindicatos independientes para enfrentar las condiciones de explotación laboral, esos sindicatos dominados por los patrones responden con amenazas e intimidación, diseñadas para sofocar la organización legítima.

Los trabajadores que se atreven a intentar formar sindicatos independientes enfrentan violencia de los patrones y de los sindicatos dominados por éstos, a menudo en colusión con la policía y autoridades locales. Esta situación se presenta en lugares de trabajo de muchas compañías nacionales e internacionales, entre ellas Atento, Excellon, Honda, PKC y Teksid.

En segundo lugar, denuncia que los contratos colectivos de protección patronal y los respectivos sindicatos cooptados por los empresarios son fenómenos que subsisten gracias a los tribunales de justicia laboral, corruptos y carentes de transparencia.

La persistencia de sindicatos dominados por patrones se debe en parte a un sistema de juntas de conciliación y arbitraje que carece de transparencia y mecanismos de rendición de cuentas, y está abierto a la corrupción. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha expresado serias inquietudes acerca del impacto de los contratos de protección sobre la libertad de asociación. Estos temas están bien documentados en los informes públicos de numerosos casos planteados contra México conforme al acuerdo del rubro laboral del

TLCAN, el cual por desgracia no ofrece un remedio efectivo a las violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores mexicanos.

Agregamos también, en este tema de la impartición de justicia laboral, que los tribunales laborales tienen un par de defectos estructurales: 1] pertenecen al Poder Ejecutivo y 2] se conforman de manera tripartita (representantes del trabajo, capital y gobierno):

De igual modo se manifiestan en otro tema sensible como lo es el del trabajo forzoso e infantil, y las condiciones inhumanas que presentan este tipo de trabajos (si es así como se les puede denominar), destacando lo que ya se había denunciado (Marosi, 2014) en la revista *Los Angeles Times*. De ese modo, señalan que

los jornaleros quedan en esencia atrapados durante meses en campamentos infestados de ratas, a menudo sin camas y a veces sin retretes funcionales o un suministro confiable de agua. Los jornales son retenidos con frecuencia para evitar que los trabajadores se vayan durante la cosecha, y muchos de éstos contraen grandes deudas con tiendas de la compañía, que cobran precios inflados por productos básicos. Quienes buscan escapar de las deudas y las miserables condiciones de vida tienen que enfrentarse con guardias, alambradas de púas y en ocasiones amenazas de violencia de los supervisores del campamento. Estos hechos son evidencia de serias violaciones a los derechos laborales internacionales, incluidas las obligaciones laborales de México conforme al TLCAN. El comercio bilateral de productos agrícolas asciende a 7 600 millones de dólares anuales y se ha triplicado en la década pasada. Irónicamente, las granjas mexicanas están sujetas a inspección estadounidense en cuanto a la condición del producto, pero no en sus condiciones laborales.

Resulta de gran relevancia la preocupación de una organización internacional como la AFL-CIO que denuncia la violación de derechos humanos en México, haciendo hincapié en la violación de derechos humanos laborales. Ya que estas prácticas son toleradas, incluso promovidas, por parte del gobierno mexicano, pensamos que una de las soluciones también se encuentra en la denuncia y el señalamiento por parte de la comunidad internacional.

Traemos a referencia la opinión del editorialista Alcalde (2015) una de las voces más autorizadas del derecho del trabajo en México, en su editorial del 10 de enero de 2015 en el periódico *La Jornada*, refiriéndose a la misma carta que presentamos en este trabajo: “El contenido de esta comunicación descubre la realidad que viven los trabajadores y trabajadoras mexicanos, y da contenido a una agenda de urgentes cambios en el ámbito laboral y a un nuevo esquema de colaboración entre el sindicalismo en ambas naciones”.

En este contexto, el derecho del trabajo es un sector que, aparentemente, tiene vigencia, pero exige por parte de la comunidad internacional un cambio de mayor proporción. De esta manera, tal vez sea necesario construir nuevas formas de plantear su protección pero, claro está, sin abandonar el sentido de que es la más importante expresión de la justicia social. En la actualidad, aun cuando tenemos expresiones como los derechos humanos, el derecho del trabajo tradicional no cuenta con las variantes expresas y visibles recientes y mantiene una vigencia constantemente cuestionada que, en opinión de expertos (Bensusán, 2011; Bouzas, 2012) se traduce de igual modo en una crisis del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- AFL-CIO, “Insta AFL-CIO a Obama a abordar caso Ayotzinapa con Peña Nieto”, trad. Jorge Anaya, La Jornada, sección Política, 6 de enero de 2015, en <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2015/01/05/insta-afl-cio-a-obama-a-abordar-caso-ayotzinapa-con-pena-nieto-1823.html>.
- Alcalde Justiniani, Arturo, “El modelo laboral mexicano exhibido ante Obama”, La Jornada, sección Opinión, 10 de enero de 2015, en <http://www.jornada.unam.mx/2015/01/10/opinion/014a1pol>.
- Bensusán Areous, G. (2000), *El modelo mexicano de la regulación laboral*, México, UAM-X/Fundación Friedrich Ebert S./Flacso/Plaza y Valdez.
- Bouzas Ortiz, J.A. (2012), “El futuro del sindicalismo”, en José Alfonso Bouzas (coord.), *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, IIEC, UNAM.
- Cáceres Nieto, Enrique (2000), *Lenguaje y derecho. Las normas jurídicas como sistema de enunciados*, México, Cámara de Diputados/UNAM.
- Diez-Picazzo, Luis María (2013), *El sistema de derechos fundamentales*, 3ª ed., España, Aranzadi.
- Ferrajoli, L. (2004), *Derechos y garantías, la ley del más débil*, Madrid, Trotta.
- Marosi, Richard, “Dificultades en las granjas de México, una recompensa para las tablas de EE.UU.”, *L.A. Times*, *Producto de México*, 7 de diciembre de 2014, en <http://graphics.latimes.com/product-of-mexico-camps>.
- Organización Internacional del Trabajo (2015), “Ratificaciones de México”, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764.
- Reyes Gaytán, G. (2012), “Los derechos humanos y el trabajo”, en José Alfonso Bouzas (coord.), *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, IIEC, UNAM.
- Semanario Judicial de la Federación, “Tratados internacionales. Son parte integrante de la ley suprema de la Unión y se ubican jerárquicamente por encima de las leyes generales, federales y locales. Interpretación del artículo 133 constitucional” (TA), 9ª época; Pleno, S.J.F. y su *Gaceta*, XXV, abril de 2007, p. 6.

II

Mercado de trabajo inestable,
flexibilidad laboral e informalidad:
escenario internacional

La temporalidad laboral como vector de la destrucción del trabajo estándar: el diálogo entre reformas laborales y dinámicas del mercado de trabajo en el modelo español

Adoración Guamán Hernández*

Raúl Lorente Campos*

INTRODUCCIÓN

Es una afirmación, ya ampliamente sostenida, que las relaciones entre capital y trabajo están experimentando una nueva *gran transformación*. Los dos pilares de ésta serían, en la interpretación de Castels (2010), el desempleo masivo y la flexibilización de la normativa reguladora de las relaciones laborales; el contexto de esta transformación ha sido la recurrente situación de la crisis económica.

En el modelo de relaciones laborales español, el punto más alto de esta transformación se ha alcanzado en los años transcurridos desde el inicio de la crisis económica de 2008, pero es posible fijar los orígenes normativos de esta gran transformación en la temprana reforma operada mediante la Ley 32/1984. En aquel momento, con una tasa de desempleo que superaba por primera vez 20%, se abordaba una estrategia de “desregulación parcial” del mercado de trabajo, centrada en las modalidades de contratación, es decir, atacando la estabilidad en la entrada (Polavieja, 1995: 1). El resultado fue que la tasa de desempleo se ha mantenido en una fluctuación continua, acompañada con los momentos de crisis económica, mientras que la de temporalidad ha experimentado, desde mediados de los años ochenta, un crecimiento continuo y constante.¹ No obstante, el crecimiento del empleo, posibilitado además por un momento de fuerte recuperación

* Profesores de la Universitat de València, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Sociología, respectivamente. Correos electrónicos: adoracion.guaman@gmail.com, raul.lorente@uv.es

¹ Efectivamente, tras aquella reforma, la economía española pasaba de eliminar empleos a una tasa de 2% anual entre 1978 y 1985 a crearlos, a una tasa media de 3% entre 1986 y 1990.

económica, se sustentó en el principal instrumento establecido en aquella gran reforma: la contratación laboral temporal. Desde la década de los ochenta, la persistencia de las altas tasas de temporalidad ha caracterizado nuestro mercado de trabajo y la contratación temporal, en alguna de sus formas, ha sido la protagonista de la mayoría de las reformas laborales de entidad considerable. Así, la tasa de temporalidad pasó de 15.6% en 1987 a 35% en 1995, manteniéndose por encima de 30% hasta 2007. El posterior descenso, hasta 23.12% (EPA, II trimestre 2013), se explica por una mayor afectación a los empleos temporales con la eliminación masiva de empleos acaecida en los últimos cinco años y no se relaciona con la actual política de empleo, orientada, igual que la de 1984, al fomento del empleo por la vía de la contratación temporal.

En el plano normativo, la contratación temporal se ha utilizado como solución al problema de desempleo o como problema fundamental a solucionar en sí mismo. En los movimientos de ida y vuelta ha sido hegemónica la primera opción, que se resume en la utilización de la contratación temporal como medio para la promoción del empleo, lo que ha resultado por tanto en la generación masiva de empleo precario, particularmente entre las personas menores de 25 años. La precarización se ha convertido así en un objetivo querido, o cuanto menos asumido, y como la senda por la que evoluciona la normativa laboral. La permanente introducción de contratos temporales en el ordenamiento laboral español demuestra la existencia de una línea definida de reforma del mercado de trabajo que produce estructuras de profunda segmentación laboral. El efecto provocado por esta estrategia, ya conocido y señalado por casi la totalidad de la doctrina como desastroso, no ha sido un obstáculo para la adopción de maniobras normativas similares en la actualidad.

Es cierto, y debe tomarse como una de las premisas de partida, que el crecimiento de la “contratación temporal” en la década de los ochenta se debió en buena medida al aprovechamiento del marco legal existente, pero también, y según señala Recio (1995), incluso más directamente, a la evolución del modelo productivo así como al comportamiento empresarial. Así, la “cultura de la precariedad” y la utilización del fraude normativo se han extendido a lo largo de décadas, resistiendo los intentos normativos de rectificar la tendencia. La persistencia de la temporalidad, por tanto, no se debe sólo a la política legislativa sino que, como demuestra un análisis más detallado de su evolución, en su mantenimiento se conjuga un conjunto de factores: norma, cultura empresarial, actuación administrativa y evolución de la economía sostienen un modelo de relación de trabajo sustentado ahora en el empleo temporal. El grado de asentamiento de este modelo ha provocado una profunda transformación de las instituciones laborales fundamentales, como el despido o la fijación/modificación de las condiciones de trabajo en

la empresa, hasta el punto de poder afirmar que el antiguo tipo ideal (la relación laboral indefinida a tiempo completo) ha perdido sus características básicas de estabilidad y seguridad. Así, la figura de “contrato indefinido” se presenta como un “camaleón normativo” que cada vez se mimetiza más con la de contrato temporal.

Al desarrollo y la justificación de esta tesis, que afirma que la temporalidad se ha convertido en el vector de transformación del modelo de relaciones de trabajo hasta el punto de convertirse en el modelo dominante, se dedican las siguientes páginas.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y RELACIÓN DE EMPLEO ESTÁNDAR

El concepto de estabilidad en el empleo ha sido uno de los que más atracción ha despertado tanto entre la doctrina como desde el punto de vista del legislador.²

Atendiendo a su configuración, es posible afirmar que el principio de estabilidad en el empleo se construía en torno a la relación de empleo estándar, esto es, al trabajo por cuenta ajena ubicado en el marco del contrato de duración indefinida y a tiempo completo. Estas características conformaron un modelo sobre el cual se reguló normativamente la relación de trabajo, uno que denominaremos a lo largo de estas páginas “derecho clásico del trabajo”.³

² Hay autores que señalan que es posible identificar un denominador común en la acción normativa respecto del principio de estabilidad desde el final de la Guerra Civil hasta la actualidad, con la excepción de la LRL de 1976. Este vector sería la permanente utilización de la norma laboral como instrumento para permitir la constante adaptación de las organizaciones productivas a las exigencias de la economía de mercado (Beltrán, 2011: 84). Aun cuando se coincide con el autor, debe tenerse en cuenta que, desde el prisma de la crítica jurídica, esta afirmación es obvia. El derecho del trabajo siempre ha funcionado como ordenamiento instrumentalizado para conseguir un aumento de producción. Así, podemos definir el derecho del trabajo como el modo de regulación para la obtención de la plusvalía obtenida a partir de la relación de compra-venta de la fuerza de trabajo (en este sentido, véanse Correas, 2009: 151, y Correas, 2000: 163). Entendidas de esta manera, las normas laborales se ocupan de organizar la obtención de la plusvalía, poniendo los límites a la explotación del trabajador que aparecen en cada momento histórico como necesarios para el mantenimiento del sistema. La intensidad protectora del derecho del trabajo en cada uno de estos momentos va a determinarse en función de la concreta relación de fuerzas entre capital y trabajo, lo cual explica tanto la especial tendencia protectora durante la Segunda República como el declive posterior, con determinadas excepciones vinculadas a momentos particulares, como la transición o la constitucionalización del conflicto capital-trabajo.

³ Entenderemos por “derecho clásico del trabajo” aquel ordenamiento regulador de las relaciones de trabajo asalariado que coloca éste y sus derechos asociados como sustento necesario y como producto por excelencia del Estado social y del constitucionalismo social de posguerra. El derecho clásico del trabajo sería así el conjunto de normas orientadas a regular el “empleo estándar”, originariamente vinculado a la relación salarial fordista. La misma ha sido caracterizada por Alonso (2001: 105) por medio de cuatro elementos: la organización del trabajo en cadena de montaje, con un uso intensivo de mano de obra semiespecializada y la división del trabajo; el modelo de crecimiento basado en la producción de masas y la producción creciente posibilitada por las economías de escala y las rentas crecientes; el modelo de regulación socioeconómico basado en la negociación colectiva, y el

La relación de empleo estándar tiene características jurídicas y derechos laborales y sociales asociados. Estas características son:

- Trabajo asalariado, prestado por cuenta ajena a cambio de un salario, mediante un contrato laboral, y es organizado y se realiza de acuerdo con las condiciones de un empresario.
- La relación laboral es de duración indefinida y se tiene que abrir un proceso extraordinario para la extinción de la misma.
- Se desarrolla a tiempo completo, es decir, la jornada de trabajo es completa y definida por la legislación laboral y los convenios colectivos.
- El trabajo se desarrolla en una empresa o espacio productivo propiedad del empresario.
- El trabajador queda obligado por el contrato laboral a realizar su trabajo para un único empresario.

Los derechos laborales y sociales de la relación de empleo estándar tienden a proteger a los trabajadores, reconociendo el desequilibrio inherente a la relación empresario-trabajador. Estos derechos se desprenden de la legislación laboral, de la negociación colectiva y de un conjunto legislativo más amplio que podemos calificar como constitutivo del Estado de bienestar. Estos derechos se plasman en el centro de trabajo al reducir la discrecionalidad empresarial y de forma más general protegiendo y compensando a los trabajadores ante su posible exclusión del mercado laboral.⁴

welfare state keynesiano, en conexión con la fórmula de la “relación salarial” y la consecución de una integración social mediante los mecanismos redistributivos y en torno a la fórmula de la “sociedad de asalariados” con la desmercantilización de determinadas esferas. De esta manera se establecerían en la empresa fordista relaciones de trabajo estandarizadas entre un empresario claramente identificado y un trabajador “tipo” (masculino, blanco, padre de familia), que tenían como norma una duración indefinida, una adscripción a un puesto de trabajo determinado, el cual podía experimentar una variación ascendente con el tiempo, con unas condiciones laborales claramente establecidas y con expectativas de una suave pero permanente mejora de las mismas.

⁴ Standing (1988) los agrupa como definidores de cinco seguridades para los trabajadores. Seguridad en el mercado laboral: los trabajadores son protegidos ante su posible exclusión del mercado laboral por un sistema de protección social público diseñado con base en la relación de empleo estándar, constituido básicamente por prestaciones por desempleo, por incapacidad laboral, pensiones de jubilación, etc.; seguridad en el empleo: la extinción de la relación laboral está regulada por la ley con unos procedimientos de despido bajo vigilancia judicial y sindical, y con un sistema de indemnizaciones por despido; seguridad de ingresos: mediante una estructura salarial negociada colectivamente y basada en los puestos de trabajo, una legislación sobre salario mínimo (SMI), un sistema impositivo progresivo, y servicios prestados por el Estado de bienestar en materia de salud, educación, servicios sociales, etc., que constituyen un salario indirecto; seguridad en las condiciones de trabajo: la reglamentación de las condiciones de trabajo incluye la jornada laboral y su distribución, normas de seguridad e higiene en el trabajo, derechos de sindicación y actividad sindical; seguridad en el puesto de trabajo: mediante la definición de las tareas asociadas a cada puesto en relación con las categorías profesionales de los trabajadores, un sistema de promoción propio de cada empresa basado en la construcción de *mercados internos de trabajo* y

Como puede observarse, la duración de la relación laboral fue considerada como uno de los pilares del derecho clásico del trabajo. La misma se llegó a afirmar incluso como elemento que justificaba la propia disciplina laboralista, dado que se consideraba como una manifestación de la propia esencia del trabajo por cuenta ajena. De hecho, queda claro que en un modelo jurídico de estas características el tipo contractual “estándar” era el contrato de trabajo subordinado, indefinido y a tiempo completo, como modelo hegemónico en la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Sobre estos pilares nuestra doctrina clásica elaboró el modelo de relación de trabajo asalariado,⁵ cuya pieza básica, como ya dijimos, sería el concepto de estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo se basa en dos grandes asientos.⁶ En primer lugar, desde el punto de vista de la seguridad, la estabilidad se entendería como la “regla según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que viene a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra causa justa”;⁷ en segundo lugar, entenderíamos por estabilidad la “regla de ordenación de la duración de los contratos de trabajo, en virtud de la cual éstos deben durar lo más posible, fijada esta posibilidad por las circunstancias objetivas del trabajo en el que se empeñan los servicios del trabajador”. El paradigma de esta acepción de estabilidad sería

un control de la fuerza burocrático definido por normas explícitas preestablecidas y en algunos casos negociadas con los sindicatos. Este último derecho depende en gran medida del grado de organización sindical y de la correlación de fuerzas que se dé en las relaciones laborales de la empresa concreta (Lorente, 2003: 18-19). Sobre la degradación del empleo típico por medio de la “flexibilización” de las relaciones de trabajo, véanse Prieto (2002) y Cano (2007: 119).

⁵ Es necesario señalar que este modelo se integra en la realidad normativa española cuando ya es cuestionado en los países de nuestro entorno. En efecto, como sucedería con la formulación del Estado social en la Constitución de 1978, se hereda aquí una muestra caduca y con cierta degeneración, tanto en materia estrictamente laboral como en la consignación de las garantías de los derechos sociales, cuyas insuficiencias han sido evidenciadas con el paso de los años. Sobre esta cuestión, véanse Maestro (2002) o De Cabo (1986).

⁶ No se trata en absoluto de un concepto de unívoca o pacífica interpretación. Para su análisis en profundidad recomendamos la monografía de Pérez (2004); entre los clásicos fundamentales para entender el contenido de este concepto, su origen y su evolución, se encuentran las siguientes obras: Rivero (1966), Montoya (1978 y 1982) y Ojeda (1980).

⁷ En este sentido, la estabilidad en el empleo se entiende, como fundamento de instituciones jurídicas, como la nulidad parcial del despido, la limitación del periodo de prueba, la tácita reconducción de los contratos sometidos a término, la transmisión de empresa, el *ius variandi*, la modificación de condiciones de trabajo, la suspensión de la relación de trabajo y la extinción causal del contrato (Pérez, 2001: 21), instituciones todas ellas tendentes a limitar la voluntad de las partes del contrato para proteger el empleo. Esta acepción ha sido vinculada directamente con el contenido del artículo 35.1 de la CE, relativo al propio “derecho al trabajo” (Sastre, 1996: 230), tal como el propio Tribunal Constitucional indicaba en su sentencia 22/1981.

el contrato de duración indefinida, convertido en contrato-tipo, que corporeizaba la garantía de los intereses de los trabajadores y del orden de valores sociales preeminentes.⁸

Esta indisoluble unidad entre seguridad y duración se confirma con un análisis de la evolución, o degeneración, normativa del principio en el que se centra este capítulo. Como veremos, su principal manifestación, el contrato indefinido, ha dejado de ser sinónimo de estabilidad al perder sus características básicas de seguridad, y por tanto de indefinitud. Esta pérdida se ha realizado por medio de un íter de reformas que ha colocado el derecho laboral español en una dinámica de “reforma permanente”, que puede clasificarse en cinco grandes etapas que van de 1984 a 2014.⁹ La vinculación entre los momentos reformistas y las situaciones de crisis económica, de desempleo y de evolución de la temporalidad son evidentes y serán analizadas en el apartado siguiente.

LA EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO Y SU REALIDAD ACTUAL

La elevada tasa de temporalidad de la economía española constituye una singularidad en el contexto europeo. Ningún país de la UE-15¹⁰ alcanza las cotas de temporalidad y la persistencia de las mismas en niveles tan altos como las que se han producido en nuestro país. Como se puede observar en la gráfica 1, la tasa de temporalidad de la economía española se duplicó en apenas cuatro años, pasando de 15.6% en 1987 (primero en que la Encuesta de Población Activa del INE ofrece datos de eventualidad en la contratación) a 32.3% en 1991.

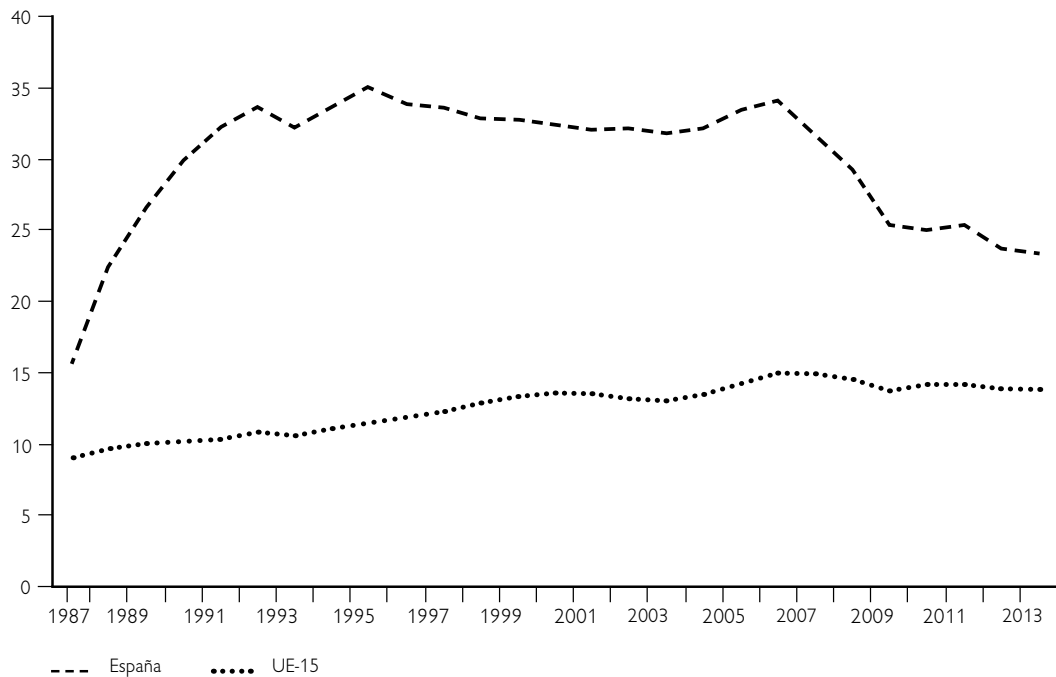
⁸ Véase Casas y Valdés (1989: 242). Con esta afirmación no se mantiene que todo contrato temporal sea *per se* sinónimo de inestabilidad, pues es bien cierto que tanto empresario como trabajador pueden tener causas económicas o personales que los pueden llevar a considerar la necesidad de establecer relaciones de trabajo de duración determinada cuando así se autorice normativamente. No obstante, desde el momento en que esas relaciones de trabajo con fin cierto se instituyen con objeto de eludir las previsiones de seguridad relativas a la finalización de los contratos indefinidos, las mismas se convierten en una vía de inestabilidad contraria al principio que estudiamos. En este sentido parece entenderlo la Organización Internacional del Trabajo, atendiendo el artículo 2.3 del Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982. El mismo señala que “se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. Vincula de esta manera la duración y la seguridad con la interpretación, por otro lado obvia, de que aun las más estrictas normativas respecto de la causalidad del despido podrían ser inoperantes si existe la posibilidad de recurrir *ad libitum* a la contratación temporal.

⁹ Las modificaciones más incisivas se han realizado entre 2012 y 2014, entre las que destacan el RDL 3/2012 (posterior Ley 3/2012), el RDL 4/2013 (posterior Ley 11/2013), el RDL 16/2013, el RDL 3/2014 y el RDL 8/2014.

¹⁰ Se ha seleccionado el agregado UE-15 para realizar la comparación por constituir un conjunto de países más homogéneo, que conforma el bloque de economías más avanzadas de la Unión Europea.

Gráfica 1

Tazas de temporalidad en España y la UE-15 (1987-2013)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Nota: UE-15 (hasta 1995 es UE-12).

A grandes rasgos, desde inicios del periodo analizado (los años ochenta), cuando se rompe la causalidad en la contratación y se abre “la barra libre” de la contratación temporal, la expansión de estas figuras contractuales ha sido constante, con sólo algunas ligeras contracciones a finales de los noventa e inicio de la década de 2000, y en líneas generales, de forma independiente a que se atravesara un contexto de expansión económica o de crisis. Los periodos de fuerte crecimiento económico de finales de los ochenta, finales de los noventa y primera mitad de la década de 2000 han estado caracterizados, el primero, por un fuerte crecimiento de la temporalidad y el segundo por un mantenimiento de ésta en cotas muy elevadas. La creación de empleos producida en España en dichos periodos ha sido, por tanto, muy elevada en términos de volumen, si bien hubiera sido deseable que fueran de mayor calidad, menos precarios y más próximos a la norma de la “relación de empleo estándar” (Córdova, 1986; Standing, 1988).

Análisis histórico de la temporalidad: reformas normativas y evolución del mercado de trabajo

a] Primera fase: la temporalidad como solución a la crisis del empleo (1984-1994)

Si realizamos un análisis de la evolución del empleo en España durante las tres últimas décadas, podemos empezar destacando que el ciclo expansivo de la segunda mitad de los años ochenta se tradujo en una intensa creación de empleo —en gran medida temporal— hasta 1991, año en que se inicia la crisis económica.

Desde el punto de vista normativo, el punto de inflexión en ese momento fue la reforma laboral realizada por la Ley 32/1984. Según señalaba la exposición de motivos de la misma, la adopción de la reforma se justificaba por la necesidad de adaptar el marco institucional del trabajo asalariado a las nuevas circunstancias de una economía española marcada por la crisis, con el objetivo fundamental de crear empleos mediante la consecución de un marco legal que proporcionara mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial, todo ello siguiendo las directrices que provenían de la Comunidad Económica Europea. La vía para conseguir estos objetivos fue la expansión de la figura del contrato de duración temporal como forma de creación de empleo.¹¹ Para ello se liberalizó al máximo el recurso de la contratación temporal; en particular la apertura de la vía del gobierno para dictar medidas de fomento del empleo provocó la utilización desordenada y extensiva de la contratación temporal como herramienta de fomento del empleo, lo que implicó una variación sustancial en la composición del mercado de trabajo que ha llegado hasta nuestros días.¹² En definitiva, la ley instauraba un culto al trabajo temporal como fórmula idónea de promoción del empleo, centrándose en maximizar la flexibilidad (Valdés 2007: 261). Mientras se flexibilizaba al máximo la entrada, a cambio se mantenían los dispositivos del control de salida (Cachón, 1997).

¹¹ La Ley 32/1984 introdujo cambios en materia de contratación de jóvenes, destinados a “flexibilizar” las dos modalidades contractuales (prácticas y formación) ampliando su duración máxima y disminuyendo los requisitos de entrada; creó el contrato de “lanzamiento de una nueva actividad”; reformó el artículo 17.3 del ET para permitir un amplio campo de actuación al gobierno a la hora de adoptar medidas de contratación temporal orientadas al fomento del empleo. Todo ello sin eliminar la presunción básica de la indefinición del contrato, acuñada por la Ley de Relaciones Laborales de 1976.

¹² Como medidas de mayor alcance cabe destacar que, por un lado, se ampliaron las posibilidades para realizar los descausalizados contratos temporales de fomento del empleo, con demandantes de empleo en general y sin establecer un porcentaje máximo en función del número de trabajadores fijos de la empresa; por otro, aparecieron nuevas figuras en el listado de contratos del artículo 15.1 ET, como el contrato para lanzamiento de nueva actividad. También éste fue el momento del fomento del trabajo a tiempo parcial, con la supresión de las restricciones del ámbito subjetivo, convirtiéndolo en un subproducto de la temporalidad y en una vía más hacia la precariedad.

Todas estas actuaciones normativas tuvieron como repercusión el ascenso imparable de la contratación temporal y la instauración de la “cultura de la precariedad”.

En términos estadísticos, como hemos señalado, se produjo desde mediados de los años ochenta, y por tanto tras la aprobación y puesta en marcha de las medidas antedichas, una intensa creación de empleos, con un fuerte efecto de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales en el sector privado. Como consecuencia se produjo un incremento espectacular de las tasas de temporalidad, que se mantendría durante una primera etapa de crisis (Pitxer *et al.*, 2014: 12).

A la vez que se da este proceso de sustitución de trabajadores fijos por temporales en el sector privado de la economía se produce a lo largo de los ochenta un conjunto de dinámicas destacables (Pitxer *et al.*, 2014): *a*] el desarrollo y la intensa creación de empleo en servicios vinculados al Estado de bienestar, básicamente educación, sanidad y servicios sociales —en estas actividades productivas, tanto la provisión como la producción son mayoritariamente de carácter público y las prácticas de gestión laboral en estos ámbitos no suponen en estos momentos el recurso tan generalizado de la contratación temporal como el realizado en el sector privado—; *b*] se inicia de forma incipiente un proceso de privatizaciones en actividades industriales y de servicios en las que el sector público mantenía una presencia importante; *c*] un continuo proceso de reorganización productiva que sustituye la anterior producción, integrada verticalmente por la consolidación del modelo de empresa-red, que se traduce en externalizaciones y mayor subcontratación, la cual alimenta la degradación y creciente precarización del empleo en nuestro país.

Como explicamos de forma más detallada en otro trabajo:

A lo largo de la crisis de los noventa se mantuvieron los procesos descritos, si bien los servicios colectivos vinculados al Estado del Bienestar ralentizaron su desarrollo. A su vez, las respuestas a la crisis y la lógica inherente al proceso de Unión Monetaria, alimentaron el proceso de privatizaciones y el mantenimiento de elevados niveles de precariedad laboral. A todo lo anterior cabría unir la escasez relativa de estrategias empresariales de competitividad basadas en innovación y valor añadido, así como la poca presencia de actividades de elevada intensidad tecnológica. Éste constituye un rasgo del modelo productivo que se mantuvo a lo largo de la época de expansión de los ochenta (Pitxer *et al.*, 2014: 12-13).

Veremos cómo se mantiene este rasgo a lo largo de las dos décadas siguientes, originando uno de los problemas principales que repercute en la calidad del empleo generado.

En el periodo de crisis de 1991 a 1994 se eliminan 800 000 puestos de trabajo en el sector privado de la economía, la mayor parte de ellos indefinidos, lo que contradice las predicciones del modelo *insiders-outsiders*, el cual considera que las empresas prescindirán primero de los *outsiders* (temporales) por los elevados costos que supone despedir a los indefinidos. Pues bien, en la sociedad española se continuó eliminando el empleo indefinido durante todo este largo periodo, que engloba primero una fase de crecimiento económico, hasta 1991, y posteriormente una de crisis, de 1991 hasta 1994.¹³

Estas características del empleo en España se mantienen a grandes rasgos a lo largo de las dos décadas siguientes. La evolución del empleo en este periodo se puede dividir en dos fases claramente delimitadas, la de 1994 a 2007 y aquella a partir de 2008.

b) Segunda fase: el crecimiento del empleo basado en la temporalidad y en la degradación del empleo estándar (1994-2007)

El periodo que transcurre entre la salida de la crisis anterior hacia finales del año 1994 y que se prolonga hasta finales de 2007, con la irrupción de la nueva crisis sistémica, se caracteriza por un fuerte crecimiento económico e intensa creación de empleos. De nuevo, el periodo se inicia desde la óptica normativa con una gran reforma laboral, la de 1994, aunque es importante señalar que, de manera previa, algunas normas de este periodo incluían entre sus objetivos la necesidad de controlar la tasa de temporalidad.¹⁴ Las normas de referencia de este periodo son las reformas de 1994 y 1997, ambas presentadas a menudo como contradictorias pero que, en realidad, son fruto de una estrategia continuista hacia la flexibilización de las normas laborales orientada a la consecución de la rebaja de la tasa de desempleo. En ese momento, el paradigma de “es mejor cualquier empleo que un no empleo” cobraba vida normativa.

¹³ “En un primer momento, el ajuste afectó principalmente a los indefinidos junto a una creación neta de empleo temporal (de escasa entidad, pero positiva). En esta primera fase de la crisis se siguió el mismo patrón que en el periodo expansivo anterior, en el que se recompusieron las plantillas a través de un proceso de sustitución de trabajadores indefinidos por temporales. Desde finales de 1992, la destrucción neta de empleo asalariado se generalizó, y afectó tanto a indefinidos como a temporales, siendo de mayor entidad entre estos últimos. Con todo, cuando a finales de 1994 la tendencia laboral empezó a cambiar, las empresas recurrieron mayoritariamente a los contratos temporales, mientras el empleo indefinido tardó un poco más en recuperarse. Este perfil temporal vino definido por las prácticas empresariales de gestión laboral desplegadas por las empresas privadas, y no fue replicado por el sector público. En éste el ajuste fue de mucha menor entidad, se produjo más tarde y respondió a un patrón distinto: en un primer momento el ajuste recayó exclusivamente sobre los asalariados temporales, y más adelante se destruyó más intensamente empleo indefinido” (Pitxer et al., 2014: 14-15).

¹⁴ En pleno momento de crisis, como ocurrió posteriormente en 2010, una norma laboral, la Ley 22/1992, intentó poner un cauteloso freno, sin éxito, a la contratación temporal, incrementando de seis a 12 meses la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo.

La Ley 11/1994, protagonista del inicio de esta etapa, afirmaba partir de dos objetivos, que debían mantenerse simultáneamente: por un lado, la recuperación de esa causalidad y por otro lado la adecuación de los contratos para permitir una mayor flexibilidad de la mano de obra y adaptabilidad de las empresas a las necesidades de la economía.¹⁵ Sin embargo, el resultado que se plasmó en su articulado no fue coherente con este planteamiento, sino que más bien pasó de una legislación decididamente permisiva respecto de la contratación temporal a otra de carácter más dúctil, que pasaba el papel protagonista a la negociación colectiva. Así, en su conjunto, estas normas de la primera mitad de los años noventa introdujeron discretos diques de contención al uso de la temporalidad, combinados con claras vías de promoción de la contratación temporal estructural.¹⁶ En paralelo, la regulación Empresas de Trabajo Temporal por la Ley 14/1994 no escondía el objetivo de utilizar las mismas como instrumento para “canalizar un volumen muy importante de empleo”. Por último, es necesario señalar que, aun cuando en ese momento el tema estrella era la flexibilidad de entrada, con la Ley 11/1994 comienza la línea de aumento de la flexibilidad de salida (Goerlich 2008: 44-46) y se inicia el desvanecimiento paulatino de los contornos característicos del contrato “indefinido” y a tiempo completo.

De hecho, como señalaba Casas, se produjo con esta reforma un cambio de paradigma que implicaba el cierre o el fin de una etapa (Casas, 1994: 3-11). Con este gran conjunto de modificaciones se afectaba el papel del derecho del trabajo como “ejecución del programa normativo del Estado social”, sublimando el vínculo económico frente a cualquier otro y reforzando la funcionalización del derecho del trabajo a las exigencias de la economía.

Así, con esta ley se abría la puerta a un planteamiento que se convirtió en parte habitual de la justificación de las reformas laborales. En ellas, las transformaciones

¹⁵ La exposición de motivos de la Ley 11/1994 señalaba: “El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación”. En la línea de contención se procedió a la supresión del contrato para el fomento del empleo, aunque el gobierno mantuvo su potestad para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

¹⁶ En este sentido, se modificó el artículo 15 ET para una mayor definición del contrato eventual por circunstancias de la producción, permitiendo no obstante que los convenios colectivos sectoriales ampliaran la duración máxima del contrato o el periodo dentro del cual podía celebrarse. Según han señalado diversos autores, una de las consecuencias de esta remisión fue un uso abusivo de esta facultad, llegando incluso a generarse *de facto* una nueva modalidad bautizada por la doctrina como “contrato temporal de larga duración” (Ballester, 1998). En lo que respecta al contrato de obra, la reforma también abrió la puerta a la negociación colectiva para determinar los trabajos o las tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pudieran cubrirse con contratos de obra. En general, los contratos eventuales y los de obra o servicio sustituyeron el antiguo contrato temporal de fomento del empleo (Valdés, 2010), por lo que las modificaciones normativas tuvieron una escasa incidencia en la tasa de temporalidad.

económicas y en particular las situaciones de crisis se plantean como imperativos para la definición de políticas económicas y la regulación del mercado de trabajo. Más aún, se partía de una afirmación, tenida como irrefutable y que ha calado en el imaginario social hasta nuestros días: “El mercado de trabajo español es rígido y es fuente de rigidez, lo cual requiere una flexibilización de sus instituciones”, afirmación desmentida, como se ha demostrado en los apartados anteriores, por la rapidez con la que se han creado y eliminado empleos en el mercado de trabajo español. Así, el derecho del trabajo se sometía a examen y crítica para evitar su *disfuncionalidad*, entendiendo por ésta su posible repercusión como desincentivo de la contratación (Rodríguez-Piñero, 1994: 401-402).

Tras la reforma de 1994 se inicia un camino de reformas pactadas, en las que las palabras “estabilidad”, “precariedad” y “flexibilidad” son habituales. La firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo y la Ley 63/1997, puerta de la reforma laboral de 1997, llamaban a la rectificación de la tendencia anterior.¹⁷ No obstante, y más allá de los distintos diques que se instalaron para prevenir el abuso de la contratación temporal, y que se fueron complementando en las posteriores reformas laborales (en particular las de 2001, 2006 y 2010), es evidente que la reforma de 1997 abría la puerta a una flexibilidad de confines más amplios que la temporalidad: la flexibilidad de salida; así, sobre la incipiente flexibilización del despido realizada en 1994, la norma de 1997 abarataba de manera indirecta y para colectivos muy determinados la extinción del contrato por voluntad del empresario.¹⁸

Con esta base jurídica, en el periodo entre 1994 y 2007, la población ocupada en España se incrementó en aproximadamente 8 500 000 personas. El dato es muy relevante, si bien es cierto que este espectacular incremento del empleo y fuerte crecimiento económico adolecen de graves desequilibrios que están en la base del efecto diferencial que tiene en España la crisis capitalista internacional. A lo largo de estos años, con un modelo de crecimiento desequilibrado y con un sobredimensionamiento de determinados sectores econó-

¹⁷ En la exposición de motivos de la Ley 63/1997 se afirmaba que su objetivo era tanto la lucha contra la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos como potenciar la generación de empleo estable y la contratación indefinida. Con esta norma se retiró la autorización al gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo (ex artículo 17.3 ET, aun cuando se mantuvo para colectivos específicos); se eliminó el contrato de lanzamiento de nueva actividad; se modificó la regulación de los contratos formativos, de tiempo parcial y de los contratos temporales (obra, eventual e interinidad), reforzando su causalidad; se introdujo el ahora bien conocido contrato de fomento de la contratación indefinida, y se invitó al gobierno a adoptar medidas para la incentivación del empleo estable.

¹⁸ El medio, luego generalizado, fue la aparición de una nueva modalidad contractual con costes de despido inferiores: el contrato de fomento de la contratación indefinida. Se trataba de una figura nacida como transitoria y con ámbito subjetivo reducido, y que perduraría hasta 2012 con un ámbito enormemente ampliado a partir de 2001 y 2010.

micos —particularmente la construcción—, y un subdesarrollo de otros —como la industria y los servicios más avanzados vinculados a ésta—, se crea gran parte de los problemas que provocan que España se sitúe con uno de los peores resultados de empleo en la UE.

c] Tercera fase: desempleo y destrucción de las bases normativas del “empleo estándar”

El segundo periodo señalado parte de 2007 y se caracteriza por una severísima crisis económica y una más intensa eliminación de empleos. A diferencia de los otros momentos referenciados de crisis económica, no hubo una inmediata reforma laboral como respuesta a la eliminación acelerada del empleo. De hecho, el gobierno socialista demoró la reforma hasta junio de 2010 (con el RDL 10/2010 convertido en la Ley 35/2010), lo que puso los pilares para la maximización de las tres formas de flexibilidad que acontecería con la reforma de 2012 y las subsiguientes, ya con el gobierno del Partido Popular.¹⁹

Pero antes de tratar las últimas reformas conviene analizar esta eliminación de empleos más detenidamente. En la gráfica 2 se puede observar cómo desde inicios de 2008 hasta el final de 2013 hay una eliminación neta de casi 3 700 000 empleos, lo que representa 17.8% del empleo total del país. De ellos, 585 300 corresponden a trabajadores por cuenta propia (16.3%) y 3 080 600 a trabajadores por cuenta ajena o asalariados (18.1%), de forma que la crisis afecta de forma muy similar a ambos colectivos.

Entre los trabajadores por cuenta propia, la categoría de empleadores experimenta durante la crisis una importante reducción de 24.6%, con la pérdida de 278 600 empleos. Ello, junto a la fuerte reducción de cooperativistas, parece indicativo de una elevada mortandad empresarial. También sugiere que una parte de la actividad puede haber pasado a la economía sumergida, fenómeno que suele incrementarse en España con las crisis.

Por lo que respecta a los asalariados, en términos agregados la pérdida de empleo se localiza en el sector privado, mientras que el sector público no experimenta una variación neta de empleo. Sin embargo, esta comparación sincrónica no permite apreciar las variaciones diacrónicas que se han producido en el sector público a lo largo de la crisis, en la que ha habido una considerable creación de empleos que ha actuado en los

¹⁹ Mediante el RDL 10/2010, el gobierno del Partido Socialista comenzó la senda de las reformas de la última crisis económica, ampliando los mecanismos de flexibilidad interna y externa; posteriormente, con el RDL 10/2011, del 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. Con esta última norma se rectificaban precisamente los dos puntos tendientes a la estabilidad en el empleo y la dignificación del trabajo de los jóvenes que había introducido la reforma de 2010, permitiendo el encadenamiento de contratos temporales al paralizar temporalmente los límites establecidos en el artículo 15.5 ET y reformando el contrato para la formación y aprendizaje, convertido en el paradigma del contrato precario para menores de 30 años.

Gráfica 2

Evolución de la población ocupada, asalariada y asalariada del sector privado en España (2002-2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

primeros cuatro años como un amortiguador de la intensa reducción en el sector privado (más de tres millones de empleos, 21.9% del total), seguida de una fuerte contracción del empleo público a partir de 2011 con la aplicación de las políticas de recortes en los servicios públicos, compensándose ambos movimientos hasta hoy.

Como estos datos demuestran, la economía española es, dentro de la Unión Europea, la que más empleo crea en las expansiones económicas y la que más empleo elimina en las recesiones, por eso sorprende la adjetivación como rígido del mercado laboral español que aún se sostiene en numerosos ámbitos, incluso académicos.²⁰

La gráfica 2 también muestra que, a grandes rasgos, la evolución de las tres curvas (ocupados, asalariados y asalariados del sector privado) resulta muy similar, de forma

²⁰ Como señala Recio, la "rigidez del mercado laboral español" es muy discutible "Pues viendo la evolución del empleo en España habría que concluir que se trata de un mercado laboral muy flexible, dado que el empleo reajusta de forma muy elástica a las condiciones del mercado. Un análisis menos agregado de la evolución del empleo nos da pistas de los elementos económicos, no laborales, que pueden estar detrás de este comportamiento espasmódico del mercado laboral español" (Recio, 2009b: 90).

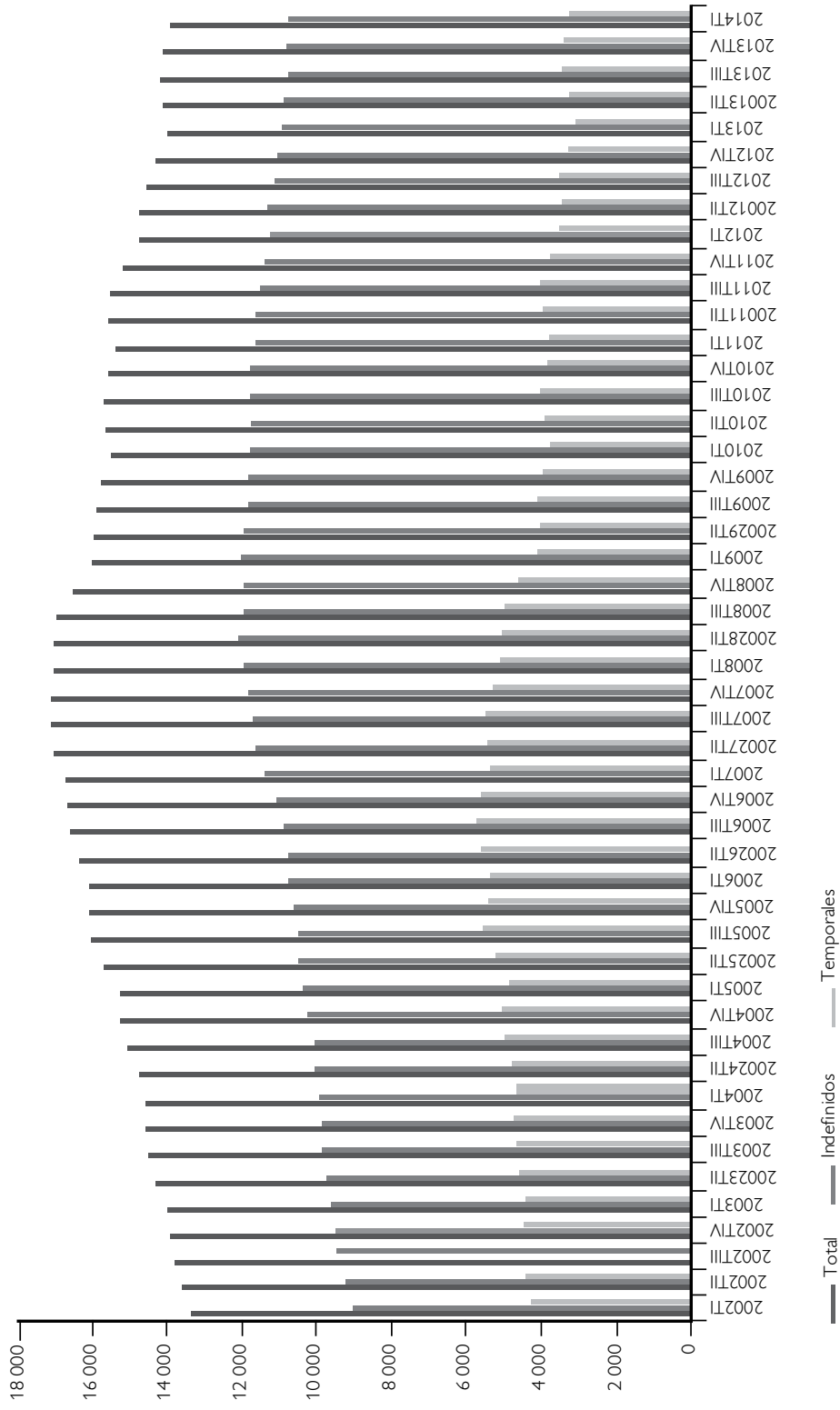
que las tendencias globales del empleo vienen marcadas sobre todo por la evolución de los asalariados del sector privado. Además, podemos constatar en la actual crisis un comportamiento del empleo en forma de W, ya destacado por otros autores: “El aumento del desempleo sigue la misma tendencia en forma de W ya apuntada, cobrando una renovada intensidad desde 2011, consecuencia como se ha venido reiterando de la profundización en las políticas de ajuste y ya en 2012 también por la aplicación de la última reforma laboral (que está contribuyendo a acelerar la destrucción de empleo)” (Rocha y Aragón, 2012: 83). Las razones de esta recaída aparecen vinculadas a los recortes en servicios públicos, la deflación salarial y su efecto en la demanda agregada en forma de desplome del consumo, el cierre de muchas empresas y las modificaciones del marco regulatorio que incentivan un ajuste en la variable empleo respecto a otras opciones.

La gráfica 3 muestra cómo el empleo indefinido fue incrementándose progresivamente a lo largo del primer lustro de la década pasada y a partir del tercer trimestre de 2006 (vinculado básicamente a la reforma laboral de dicho año y a los incentivos a la contratación indefinida que introdujo; Lorente *et al.*, 2013), se ve impulsado con un salto cualitativo. De forma paralela, ya empieza a disminuir el empleo temporal a partir de ese periodo.

Cuando llega la crisis y comienza a disminuir el empleo a partir de 2008, el ajuste se realiza mayoritariamente en el colectivo que ya antes se venía ajustando (los temporales). Ello ocasiona una reducción importante de la tasa de temporalidad en nuestro país, que pasa de 30% en 2008 a 23% en 2014. Lo relevante de este descenso es que se debe básicamente a que un volumen muy significativo de trabajadores temporales es despedido o no contratado de nuevo y transita al desempleo o la inactividad, y no a su conversión en asalariados indefinidos.

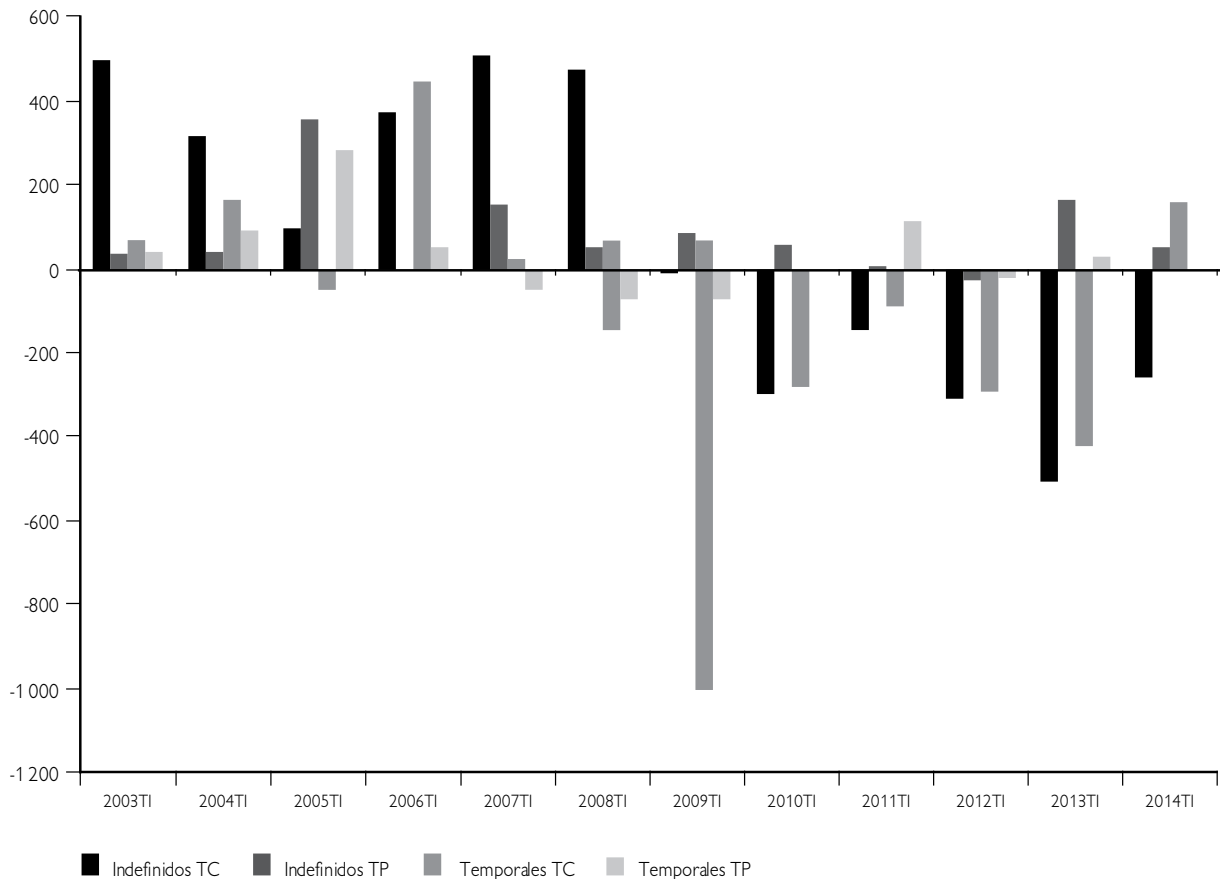
En este primer momento de la crisis se produce un shock con la disminución de empleo temporal de un millón de personas en pocos trimestres (durante 2009), y ésta es la parte que más se destaca en los análisis de la crisis, obviando la mayor parte de las veces el lento pero continuo proceso de disminución del empleo indefinido que se da desde 2009 y que en la segunda parte de la crisis, a partir de 2011, es mucho más acentuado, hasta llegar a 1 200 000 empleos eliminados, 10% del total del empleo indefinido. La disminución del empleo temporal es mucho más importante cuantitativamente, tanto en términos relativos (37% del total) como en absolutos, pero debe subrayarse la relevancia del volumen de empleo indefinido eliminado en España con la crisis y resaltar las características del mismo, puesto que ha venido a centrarse sobre todo en sectores y categorías profesionales en los que la estabilidad de los empleos y la calidad *ex ante* de los mismos era más elevada.

Gráfica 3
Evolución del volumen de asalariados según tipo de contrato
en España (2002- 2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Gráfica 4
Variación del volumen de asalariados
en España (2002- 2014)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Nota: variación sobre el mismo trimestre del año anterior.

La reducción del trabajo indefinido tiene un vínculo innegable con la reforma de 2012, llevada a cabo con el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012. La misma tuvo como objetivo fundamental permitir una fuerte devaluación salarial por medio de la modificación de la estructura de la negociación colectiva (Guamán e Illueca, 2012), lo que potencia a la vez los tres tipos de flexibilidad: de entrada, interna y de salida, y en particular las dos últimas.²¹

²¹ Respecto de la flexibilidad de entrada, la norma creaba una nueva modalidad contractual, el contrato “indefinido” de apoyo a los emprendedores, que tiene como particularidad el establecer obligatoriamente un periodo de prueba de un año, lo que *de facto* lo convierte en un contrato con despido libre de un año de duración. Por añadidura, la reforma de 2012 flexibilizó los requisitos de los contratos formativos y amplió las posibilidades del tiempo parcial, ambas cuestiones modificadas nuevamente en las reformas subsiguientes que veremos con

Por añadidura, y aunque la nueva reforma integraba objetivos como la lucha contra la temporalidad y el fomento de la contratación indefinida, su texto no incluía modificaciones de calado en el régimen jurídico de los contratos temporales estructurales.

Pero la reforma de 2012 fue sólo el principio de una serie de reformas laborales que han incidido en la flexibilidad de entrada, cuyo efecto ha sido el repunte de la temporalidad. Veamos con detalle cuál es el estado actual de la regulación normativa de la temporalidad, tras las últimas reformas laborales que se han acumulado a partir de la realizada en febrero de 2012.

El momento actual: de nuevo la flexibilidad en el margen (el incentivo de la temporalidad) como vía para fomentar el empleo y la transformación del contrato indefinido

Como hemos señalado, la reforma de 2012 y las subsiguientes han flexibilizado categorías contractuales ya existentes, rebajando sus condiciones de estabilidad, y han creado otras figuras nuevas caracterizadas por su inestabilidad. Así, por un lado, la flexibilización del tiempo parcial²² se ha convertido, gracias a la flexibilización de las horas complementarias (en los contratos indefinidos y en los temporales) y a la creación de las horas complementarias voluntarias (en los contratos indefinidos), en una suerte de “contrato a llamada” (Rodríguez-Piñero, Valdés y Casas, 2014). Una situación similar han experimentado los contratos formativos (contrato en prácticas y para la formación y aprendizaje), sucesivamente reformados desde 2010 y convertidos en medios de inserción laboral para jóvenes.²³

En segundo lugar, también respecto de la flexibilidad de entrada, la reforma de

más detalle en el próximo apartado. A continuación, y respecto de la flexibilidad interna, la norma se basa en la reforma realizada en 2010 para aumentar los poderes del empresario a la hora de modificar las condiciones laborales de los trabajadores, y en particular el salario; para ello, el principal instrumento ha sido la reforma de la negociación colectiva. Con el objetivo declarado de “procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”, el RDL 3/2012 realizó una serie de modificaciones en tres direcciones: el llamado “descuelgue” de los convenios colectivos estatutarios (artículo 82.3 del ET), incrementando las posibilidades de no aplicar estos convenios en el nivel de la empresa; la atribución al convenio colectivo de empresa de una prioridad aplicativa parcial frente al convenio sectorial (artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores), eliminando la potestad de los actores sociales para determinar la estructura adecuada de la negociación, y la limitación temporal de la llamada “ultractividad” de los convenios colectivos (artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores), con el fin de evitar la prórroga forzosa de su contenido. Por último, respecto de la flexibilidad de salida, esta norma ha reducido tanto el coste como el procedimiento de los distintos tipos de extinción por voluntad del empresario. De esta manera continúa la desaparición de la figura del contrato indefinido, cuyos costes de extinción son cada vez más débiles, con lo que se reduce la seguridad respecto de su momento final.

²² Comenzada en el RDL 3/2012 y modificada posteriormente por el RDL 4/2013, por la Ley 11/2013 y por el RDL 16/2014.

²³ Sobre el tema, se remite a Guamán (2014) y a la bibliografía allí citada.

2012 y las subsiguientes, en particular la realizada por el RDL 4/2013, han abierto la puerta a nuevas modalidades contractuales utilizando de nuevo las figuras temporales descausalizadas como vía de fomento del empleo. Los ejemplos más evidentes son el contrato de primer empleo joven, regulado en el Artículo 12 de la Ley 11/2013²⁴ o el contrato de tiempo parcial con vinculación formativa regulado en el artículo 9 de la misma norma.²⁵ Ambas modalidades se integran en la estrategia de promoción del empleo juvenil, vinculado fundamentalmente con la contratación temporal y enmarcada en el llamado Sistema Nacional de Garantía Juvenil.²⁶

La confluencia de las dos medidas permite afirmar que el fomento para la contratación de jóvenes se asienta en dos pilares que, *de facto*, han provocado una rápida devaluación de los costes de la mano de obra juvenil. En primer lugar, se ha sacrificado el derecho de los jóvenes a la estabilidad en el empleo y se han creado figuras contractuales que empeoran sus condiciones laborales. En segundo lugar, se está procediendo a una sistemática reducción de los ingresos al sistema de seguridad social que corresponderían a los empresarios y en este sentido se orienta la creación del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, de la llamada “tarifa plana” (RDL 16/2014) y de toda la batería de reducciones que se han incluido en el RDL 8/2014 del 4 de julio. Estas nuevas modalidades contractuales se han creado mediante normas que se afirman de nuevo como legislación de “coyuntura” y que recuerdan antiguos experimentos, como el contrato de fomento del empleo de 1984 o el contrato de fomento de la contratación indefinida de 1997, pero que se asientan con vocación de perdurabilidad.

²⁴ Se trata de una modalidad aprobada en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, con el objetivo de hacer frente al grave problema del desempleo juvenil. La misma puede celebrarse con personas desempleadas menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o cuando dicha experiencia sea inferior a tres meses, sin exigir ningún requisito respecto a las características del empleador, por lo que podrá concertarlo cualquier empresa, con independencia del número de trabajadores que emplee (Cordero, 2014).

²⁵ Modalidad contractual destinada a jóvenes desempleados menores de 30 años que puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada introducida, con bonificaciones, por el RDL 4/2013 y tiene vocación de continuidad hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo de 15%. Esta modalidad fue modificada por el texto de la Ley 11/2013 y del RDL 16/2013.

²⁶ La alta tasa de desempleo juvenil entre los 28 estados miembros, 23.5% en 2013, provocó que el Consejo Europeo aprobara ese año la llamada “garantía juvenil”, cuyo objetivo es garantizar “que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados”. Para ello se elaboró la Iniciativa de Empleo Juvenil, de la que podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores a 25%. El requisito para recibir los fondos europeos era presentar, antes de finales de 2013, el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Tras la presentación de este plan, la Unión Europea ha puesto a disposición del Estado español 1 887 millones de euros, para cuya ejecución se ha desarrollado el Sistema Nacional de Garantía Juvenil aprobado por el RDL 8/2014.

Al evaluar el conjunto de las medidas señaladas se evidencia fácilmente que las mismas no son novedosas. Buena parte de ellas, las formas descausalizadas de temporalidad, son una réplica de las ya empleadas durante los años ochenta y que dieron como resultado las tasas de desempleo y de temporalidad que señalábamos al principio de este análisis. Sin embargo, la línea actual suma a esta medida la promoción del empleo temporal a partir de un amplio conjunto de ventajas económicas (en cuanto a las cuotas de la seguridad social) reconocidas al empresario. El sumatorio de ambas medidas permite a la empresa beneficiarse doblemente, por la bonificación derivada de la contratación y por la reducción de gastos derivada de la precariedad del propio contrato, pero no crea empleo neto (induce al efecto de sustitución) ni por supuesto crea empleo decente.

Por añadidura, y como venimos afirmando, en la nueva crisis económica que comenzó en 2008 se abraza la temporalidad como vía para el fomento del empleo, también de manera indirecta, con la reconversión paulatina del contrato indefinido en un contrato temporal con indemnización variable según la duración del mismo (Pérez Rey, 2014). Así, tras las últimas reformas es posible afirmar que el término “contrato indefinido” se ha convertido en un “camaleón normativo”, es decir, en una institución jurídico-laboral que, manteniendo invariable su nombre, ha ido variando su contenido, pretendidamente como resultado de una *adaptación necesaria* a las supuestas exigencias de la situación socioeconómica.²⁷ No obstante las críticas tanto nacionales como internacionales, el TC ha avalado la constitucionalidad de la reforma laboral de 2012 en diversos pronunciamientos, entre los que destacan las SSTC 119/2014 y 8/2015.²⁸

REFLEXIONES FINALES

La evolución señalada corrobora que, más que una explicación de la temporalidad en términos cíclicos, para entender la dinámica que ha seguido ésta en el mercado laboral español resulta más adecuado utilizar una explicación histórica (Gordon, Edwards y Reich, 1986). La temporalidad se dispara en los ochenta impulsada por una correlación de fuerzas capital-trabajo muy favorable a la primera, y unos sectores productivos (básicamente de servicios) que la reclaman como estandarte y como componente fundamental de su competencia por medio de los precios, en un contexto de eliminación

²⁷ El ejemplo más claro de esta mutación es el contrato de apoyo a los emprendedores, regulado en el artículo 4 de la Ley 3/2012 ya mencionado. Esta modalidad ha sido acusada no sólo de inconstitucional sino también de vulnerar distintos preceptos de la normativa internacional, como el artículo 4 en relación con el 2.2. del Convenio 158 de la OIT.

²⁸ Sobre esta cuestión, véanse Guamán (2014); Guamán y Noguera (2014), y Guamán (2015).

masiva del empleo industrial característicamente fordista. Se consolida en los noventa como forma de segmentar a los trabajadores, presionar al conjunto de los mismos con la pérdida de derechos laborales y, como puntal en la erosión de la “relación de empleo estándar”, para con la crisis, a partir de 2008, prescindir primero de estos trabajadores periféricos (Atkinson, 1984).

La elevada incidencia de la temporalidad en el sector privado es, por tanto, resultado de la abundancia de unas prácticas empresariales de gestión laboral precarizadoras y de una normativa laboral ya no sólo permisiva sino incluso incentivadora de la contratación temporal. Las debilidades estructurales de una buena parte de las empresas españolas (o, en otros términos, el modelo productivo), la permisividad institucional, la normativa laboral, una cultura empresarial precarizadora en la gestión laboral y grupos significativos de población con escaso poder de negociación, conforman el sustrato en el que ha tenido lugar la aparición del fenómeno, así como su enquistamiento en el mercado laboral español (Pitxer et al., 2014).

De todo ello se desprende la importancia de analizar, además de la evolución del marco regulador, los principales rasgos del tejido productivo para descubrir algunos de los determinantes de la elevada incidencia de la temporalidad y de la precariedad laboral en general. El “modelo productivo” español presenta los siguientes rasgos diferenciales (Pitxer et al., 2014): *a*] una estructura ocupacional polarizada, al tiempo que sesgada hacia los trabajos de carácter manual; *b*] una estructura sectorial particular en el contexto europeo; *c*] falta de empresas y actividades de elevada intensidad tecnológica, y *d*] predominio de estrategias empresariales de competitividad basadas en la reducción de precios y costes como factor determinante de las mismas. Todo esto acompañado de un tejido empresarial en el que abundan las pequeñas empresas. Además, de cara al futuro se plantean las siguientes tendencias nada halagüeñas. En primer lugar, la acentuación del proceso de terciarización que se está modelando en la economía española y que puede incrementar los desequilibrios de la misma con varias consecuencias: *a*] una reducción del peso de la industria en la estructura ocupacional hasta niveles no deseables en términos de una estructura equilibrada; *b*] la consiguiente reducción en los servicios de alta productividad vinculados a la industria; *c*] de continuar la política de reducción del gasto público y de recortes en los servicios públicos se agravaría la situación, lo que sumaría al sector público a la dinámica regresiva en términos de empleo y de servicios de alta productividad comentada para el sector privado.

Esta dinámica, que podemos denominar *de terciarización sesgada*, incrementaría la especialización productiva española vinculada a su “industria” más importante: el turismo y las actividades afines, profundizando en los problemas de debilidad asociados al

monocultivo o centrados en una actividad y en el carácter periférico y subsidiario que esta actividad confiere dentro de la división internacional del trabajo. En este sentido, parece cada vez más claro que el papel asignado, o dictado, a España en el orden económico mundial viene vinculado a la especialización en estas actividades y no en otras mucho más beneficiosas en términos de intercambio.

En siguiente lugar, y vinculado a los puntos anteriores, nos encontramos con la calidad del empleo. La última crisis ha supuesto la eliminación de grandes volúmenes de empleo eventual, cuyo vínculo con la empresa generalmente es menor en términos de antigüedad, pertenencia al núcleo o core estratégico de la empresa (Atkinson, 1986) —concretamente de 1 881 500 empleos, pero también de grandes volúmenes de empleo indefinido, de alrededor de 1 120 000 empleos (EPA I trimestre de 2014)—. Esta disminución de empleo se concreta en el sector industrial con la eliminación de 618 600 empleos indefinidos que con toda seguridad no tendrán reemplazo en términos de iguales condiciones de empleo y trabajo. No sólo no es probable que se creen en el sector industrial por las circunstancias comentadas anteriormente, sino que tampoco es previsible que tengan los niveles de remuneración, ni la cobertura por convenios y garantía sindical, o en general las características contractuales de los empleos eliminados. Por el contrario, el crecimiento de la contratación a tiempo parcial nos hace vislumbrar de cara al futuro un cierto recorrido para esta figura contractual en España, que hasta este momento no había tenido un lugar importante dentro de las estrategias empresariales, dado que éstas se volcaban a obtener la flexibilidad cuantitativa básicamente mediante la contratación eventual. El crecimiento del peso de la contratación a tiempo parcial así como la reducción de capacidad adquisitiva de los salarios, la desprotección de capas crecientes del empleo en términos de cobertura por convenio, la pérdida de posiciones de los sindicatos en la correlación de fuerzas capital-trabajo, junto con los volúmenes tan significativos que tiene el empleo eventual y la economía sumergida en nuestro país, permiten afirmar que los problemas de precariedad laboral irán en aumento. Será un mercado laboral caracterizado por una mayor segmentación y polarización, menguado, con un volumen de desempleo muy amplio en el horizonte del mediano y largo plazos, y mayor en términos de tasa de empleo o volumen de empleo necesario para una población en edad de trabajar comparativamente con los países de nuestro entorno. Un mercado laboral con un problema grave de calidad del empleo generado y de mantenimiento de niveles de vida aceptables para una parte importante de la población asalariada, que si bien viene desde hace décadas presenta problemas para poder planificar su vida por la discontinuidad de su trabajo y ausencia de garantías de continuidad —característica central de la precariedad labora—, se puede ver acrecentada por el desarrollo de los

minijobs (empleos a tiempo parcial) y el crecimiento de los *working poor* (trabajadores asalariados que no superan el umbral de pobreza).²⁹

En suma, la elevada temporalidad en ciertos segmentos del mercado de trabajo español parece atribuible a un número amplio de factores (Pitxer *et al.*, 2014), entre los que se encuentra la conjunción de a] factores estructurales que inciden de manera particular en cada una de las empresas (actividad, segmento de mercado, posición en la trama de relaciones entre empresas, etc.), algo que cabe asociar con las particularidades del “modelo productivo” en España; b] una normativa laboral cada vez menos garantista, acompañada de significativas zonas de sombra para la actividad sindical en la empresa, lo que se traduce en una aplicación laxa de la normativa laboral y convencional —algo que conlleva una elevada “permisividad institucional”—, y c] una cultura empresarial que, en el margen de actuación resultante de los condicionantes anteriores, se decanta por prácticas de gestión laboral precarizadoras.

Por su parte, las desigualdades sociales, generadoras de trabajadores con escaso poder de negociación, son el ingrediente que falta para hacer efectivas estas prácticas empresariales. Inmigrantes, jóvenes, personas con bajos niveles de estudios, o mujeres son algunos de los grupos en los que la incidencia de la temporalidad (y la precariedad en general) es más elevada. Y no se trata de una opción deseada, sino impuesta por la falta de opciones.

A lo anterior cabe unir el creciente recurso por parte del sector público de unas prácticas de gestión laboral también precarizadoras. Éstas engloban privatizaciones y externalizaciones de una parte de los servicios, con la consiguiente precariedad laboral, así como prácticas directas de gestión laboral cada vez más degradadas.

No es difícil, por tanto, prever que la tasa de temporalidad volverá a sus niveles anteriores cuando se recupere el empleo, el sistema productivo periférico español se reactive y la clase empresarial española aplique las estrategias habituales cortoplacistas y miopes, centradas en la consideración de los costes laborales como un gasto a minimizar en lugar de una inversión, como se contempla en buena parte de las industrias de los países centrales de la UE.

Este escenario de previsible crecimiento futuro de la tasa de temporalidad en España se puede atajar de dos formas. La primera, combatiendo exclusivamente los síntomas, profundizando en la línea de las reformas que se aplican en los últimos tiempos

²⁹ A todo lo anterior también podemos añadir la situación de la industria. En España, el largo proceso de desindustrialización que padece desde hace décadas aparece vinculado también al infradesarrollo de las actividades profesionales, científicas y técnicas, y en general con las actividades de *I+D*, comparativamente con otros países de nuestro entorno y la crisis actual, no ha hecho más que acentuar este proceso.

al mercado laboral y con la raíz del problema situada no en la debilidad y el carácter periférico del sistema productivo español, sino solamente en su reflejo en el mercado laboral. Propuestas como el “contrato único”³⁰ o los *minijobs* tienen una filosofía similar que no pasa por la solución al desempleo creando empleo, sino ocultando el desempleo.

La segunda de las formas requeriría una recomposición de la relación de empleo estable y digno, de los equilibrios de fuerzas entre empresarios y trabajadores, así como el respeto estricto a los marcos normativos internacionales respecto de los principios de trabajo digno y estabilidad en el empleo (Pitxer *et al.*, 2014). Esta vía debería centrarse en el fortalecimiento del sistema productivo, estrategia que, aunque lenta y progresiva, supone reorientarse en el camino correcto. Supone poner las bases para reindustrializar el país y desarrollar un sector de servicios avanzados para esta industria. El objetivo es que el grueso del entramado productivo del país reoriente su estrategia de competitividad, abandonando la vía centrada en el bajo precio y los bajos salarios para apostar por la innovación y el desarrollo de productos y servicios de mayor valor añadido. Supone un cambio en las prioridades de inversión tanto públicas como, sobre todo, privadas, donde la educación, la ciencia, la formación de los trabajadores y la famosa —por reiterada en los discursos de forma retórica— I+D incrementen su presupuesto, en línea con los países más avanzados.³¹

Para avanzar en este objetivo, los mayores esfuerzos de cambio se deben hacer en el modelo productivo y en un conjunto de áreas que fomenten la transformación de éste en el sentido indicado, como el sistema educativo y de formación, el sistema de ciencia y tecnología, la política fiscal, una política industrial, etc., pero en lo relativo al mercado laboral creemos necesario recomponer la “relación de empleo estándar” como fórmula laboral que otorga valor al trabajo asalariado, que permite la inversión

³⁰ Esta propuesta pretende acabar con la temporalidad para todos los asalariados temporales, es decir, sin ninguna garantía contractual de continuidad. Es una cuestión de etiquetas: si ya no se llaman eventuales, no aparecen diferenciados, no se recogen aparte en las estadísticas y desaparece la visibilización del problema, que a fin de cuentas es lo que parece importar al *establishment*, independientemente de que esos trabajadores no tengan continuidad y no puedan planificar un escenario de estabilidad laboral, lo que remite a una situación de igual precariedad laboral.

³¹ En igual sentido se pronuncia Recio: “...la respuesta dependerá del modelo socio-productivo hacia el que pensamos orientarnos. Gran parte de los problemas de la economía española provienen de su posicionamiento en la estructura económica mundial. Ni tiene un lugar entre las economías de bajos salarios ni tiene una posición tecno-productiva que permita situarse entre las naciones de vanguardia. Las repetidas reformas laborales y la política de moderación salarial, orientadas en parte a mantener posiciones frente a los países de bajos salarios, no han resuelto los problemas. [...] Eurostat nos informa que, con excepción de Alemania, España es el país con una mayor reducción de los costes salariales unitarios, los que suelen invocarse cuando se habla de competitividad exterior. Una caída que se ha producido por la triple combinación de moderación salarial, reestructuración empresarial y cambios en la composición sectorial del empleo” (Recio 2009a: 142 y 143).

en éste mediante una mayor formación de la fuerza de trabajo y que lo dota de los derechos laborales que fomentan su desarrollo y estabilidad. En esta relación de empleo estándar se muestra así la figura laboral acorde con un modelo productivo más avanzado y que centre su vía de competitividad en la calidad y en la innovación. En este sentido debiera también reinstaurarse la causalidad en la contratación temporal, de forma que las figuras temporales quedaran circunscritas exclusivamente a tareas discontinuas en el tiempo, ya sea estacionales o por tener una duración limitada. La transformación de la legislación laboral se muestra así como un ingrediente que potenciaría esta transformación del modelo económico, aunque obviamente no sería el prioritario, y, lo que es más importante, debiera producirse en sentido contrario al que viene desarrollándose en las últimas décadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Atkinson, J. (1984), "Manpower strategies for flexible organizations", en *Personnel Management*, agosto.
- Alonso, L.E. (2001), *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Editorial Fundamentos.
- Ballester, I. (1998), *El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción*, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Beltrán, I. (2001), *La estabilidad en el empleo, un concepto al margen de la duración temporal o indefinida del contrato*, Madrid, Aranzadi.
- Casas, M.E., y F. Valdés, (1989), "Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España", *Relaciones Laborales*, núm. 7-8.
- Cano, E. (2007), "La extensión de la precariedad laboral como norma social", *Sociedad y Utopía, Revista de Ciencias Sociales*.
- Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Buenos Aires, FCE.
- Cachón, L. (1997), *Políticas de inserción de los jóvenes en los mercados de trabajo en la Unión Europea*, Montevideo, en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papeles4.pdf.
- Cordero, V. (2013), "El contrato eventual por circunstancias de la producción: evolución y puntos críticos de su regulación", en A. Guamán, *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo.
- Córdova, E. (1986), "Del empleo total al trabajo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, núm. 4.
- Correas, O. (2009), *Sociología del derecho y crítica jurídica*, México, Fontamara.
- (2000), *Introducción a la crítica del derecho moderno*, México, Fontamara.

- Dolado, J.J., y F. Felgueroso (coord.) (2010): *Propuestas para la reactivación económica en España*, Madrid, FEDEA.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso y M. Jansen (2010), “¿Quiénes son los insiders en España?”, en J.J. Dolado y F. Felgueroso (coords.), *Propuestas para la reactivación económica en España*, Madrid, FEDEA.
- Escudero, R. (1997), “Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma”, *Relaciones Laborales*, núm. 1.
- FEDEA (2012), “Un nuevo marco para las relaciones laborales en España”, mimeo.
- Furtado, C. (1969), “Desarrollo y estancamiento en América Latina: un enfoque estructuralista”, en A. Bianchi (ed.), *América Latina: ensayos de interpretación económica*, Santiago de Chile, Ed. Universitaria.
- Goerlich, J.M. (2008), “‘Flexiguridad’ y estabilidad en el empleo”, *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, núm. 4, pp. 44-46.
- Gordon, D.M., R. Edwards y M. Reich (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos: la transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Madrid, MTSS.
- Gorz, A. (1997), *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema.
- Guamán, A., y H. Illueca (2012), *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Madrid, Sequitur.
- Guamán, A. (2014a), “De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo como paradigma del trabajo precario”, *Anuario de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá*, núm. 6.
- (2014b), “Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 66.
- Guamán, A., y A. Noguera (2015a), *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad, la UE contra el constitucionalismo social*, Albacete, Bomarzo.
- (2015b), “Los desencuentros entre el Tribunal Constitucional y las normas internacionales a propósito de la Ley 3/2012 (sobre el derecho al trabajo y las SSTC 119/2014 y 8/2015)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 69.
- Lope, A., y R. Alós (1999), “La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción”, en F. Miguélez y C. Prietp (dir. y coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- Lorente, R. (2003), *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial. El caso de España*. México, Plaza y Valdés.
- Lorente, R., J.V. Pitxer y A. Sánchez (2013), “La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español”, en A. Guamán, *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo.

- Montoya, A. (1978), “La estabilidad en el empleo en el Derecho del trabajo en España”, *RPS*, núm. 118.
- (1982), “Estabilidad en el empleo: la regla y sus excepciones”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 10.
- OIT (2012), *Eurozone Job Crisis. Trends and Policy Responses*, Ginebra, ILO.
- Ojeda, A. (1980), “El final de un principio”, en *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos.
- Ortiz, P. (2013), “Cambios en la legislación laboral y contratación laboral en España”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1, pp. 141-165.
- Pérez Rey, J. (2004), *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Trotta.
- (2013), “Contrato de apoyo a los emprendedores, fomento del empleo y abuso de la contratación temporal”, en A. Guamán, *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo.
- Pitxer, J.V., y A. Sánchez (2008): “Estrategias sindicales y modelo económico español”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, pp. 89-122.
- Pitxer, J.V., A. Sánchez, R. Lorente y A. Guamán (2014) “La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales”, comunicación presentada en las XIV Jornadas de Economía Crítica, Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014, mimeo.
- Polavieja, J.G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, CIS, Colección Monografías, 197.
- Prieto, C., et al. (2009), *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*, Madrid, MTIN.
- Prieto, C. (2002), “La degradación del trabajo o la norma social del empleo precarizado”, *Sistema*, núms. 168-169.
- Recio, A. (1995), “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en F., Miguélez y C. Prieto, *Las relaciones laborales en España*, 2ª ed., Madrid, Siglo XXI.
- (2002), “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”, *Sistema*, núms. 168-169.
- (2009a), “Una nota sobre crisis y mercado laboral español”, *Revista de Economía Crítica*, núm. 8, segundo semestre.
- (2009b), “La evolución del mundo del trabajo en la crisis”, *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 108, pp. 89-97.
- Rivero, A. (1996), “Estabilidad en el empleo y ordenamiento laboral español”, *RPS*, núm. 70.
- Rocha, F., y J. Aragón (2012), *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, Colección Informes, núm. 55.
- Rocha, F., J. Cruces, L. de la Fuente y A. Otaegui (2013), *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, Colección Estudios, núm. 71.

- Rodríguez-Piñero, M., F. Valdés y M.E. Casas, (2014), “Contratación a tiempo parcial y flexibilidad del tiempo de trabajo en la nueva reforma laboral (RDL 16/2003, del 20 de diciembre)”, *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- Rubery, J. (1989), “Labour market flexibility in Britain”, en F. Green (ed.), *The Restructuring of the UK Economy*, Brighton, Harvester Wheatsheaf.
- Rubery, J., D. Grimshaw, R. Donnelly y P. Urwin (2009), “Revisiting the UK model: From basket case to success story and back again?”, en G. Bosch, S. Lehndorff y J. Rubery, *European Employment Models in Flux*, New York, Palgrave Macmillan.
- Sastre, R. (1996), *El derecho al trabajo*, Madrid, Trotta.
- Saragossà, V. (2013), “El discurso oficial de la precariedad laboral. Aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad”, en A. Guamán, *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Bomarzo.
- Sola, J. (2013), “El legado histórico franquista y el mercado de trabajo en España”, XI Congreso Español de Sociología, en <http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/334>.
- Standing, G. (1988), *Desempleo y flexibilidad del mercado laboral en el Reino Unido*, Madrid, MTSS.
- Valdés, F. (2007), “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral”, *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 29.
- Valdés, F. (2010), “25 años de precariedad en la contratación laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, pp. 615-660.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, MTSS.

Modificaciones en la ley para reducir la informalidad: controles a las cooperativas de trabajo asociado y acuerdos de formalización laboral en Colombia

Katerine Bermúdez Alarcón*

COLOMBIA HA DESPLEGADO en los últimos cuatro años una serie de medidas para reducir los niveles de informalidad, varias de ellas vinculadas directamente con los asuntos laborales y otras con los económicos, comerciales y tributarios, de las cuales se hará referencia a las que se han promovido para contrarrestar lo que se denomina la intermediación laboral ilegal y responden más a una política del gobierno que a una exigencia impuesta por Estados Unidos para que el Congreso de ese país aprobara el tratado de libre comercio que se había negociado con ellos desde 2004.

Por lo anterior, el presente documento está dividido en dos partes; en la primera se explican algunos aspectos del Plan de Acción Laboral Colombia y Estados Unidos (PAL), que se suscribió para promover la aprobación del tratado de libre comercio que habían negociado los dos países, y en la segunda se hace referencia a los controles de las formas de intermediación laboral ilegal que se crearon como consecuencia del uso abusivo de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y que han dado lugar a los acuerdos de formalización laboral.

PLAN DE ACCIÓN LABORAL Y TLC CON ESTADOS UNIDOS

El Andean Trade Preference Act (ATPA) era un plan de preferencias arancelarias para los países andinos que trabajaran en la sustitución de la producción y el tráfico de drogas

* Abogada, especialista en derecho del trabajo, doctora en derecho, directora del Centro de Investigaciones Laborales del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia. Correo electrónico: katebermudez@hotmail.com

ilícitas, promovido por el gobierno del presidente George Bush y del cual se beneficiaba Colombia desde 1992. El supuesto era que al diversificarse y promoverse el comercio entre los países andinos y Estados Unidos se darían opciones de empleo diferentes de las drogas ilícitas. Para ello, 65% del universo arancelario colombiano ingresaría a Estados Unidos sin pagar aranceles, aunque seguía en desventaja en comparación con países como México, en cuanto a que algunos productos¹ tendrían una exención parcial del arancel pero no de 100 por ciento.²

Estas preferencias arancelarias vencían a los 10 años, el 4 de diciembre de 2001, por lo cual, los países andinos promovieron una extensión de la vigencia y de las preferencias para reducir esa ventaja competitiva de la que gozaban otros países. Después del trámite legislativo correspondiente, el Congreso de Estados Unidos emitió la Ley Comercial de 2002 (agosto), que incluyó en el título XXXI la Ley de Preferencias Arancelarias Andinas y de Erradicación de Drogas (ATPDEA), con vigencia retroactiva a diciembre de 2001 para los productos cobijados por el ATPA, con lo cual a los exportadores colombianos se les reintegraron los aranceles que habían pagado después de esa fecha.³

El ATPDEA incluyó, además de los productos contenidos en el ATPA, 700 productos más, como confecciones, petróleo y sus derivados, calzado y manufacturas de cuero y atún, entre otros, y su vigencia se estableció hasta 2006.⁴ De manera simultánea, la política comercial de Estados Unidos, a partir de la Ley Comercial de 2002, cambió y se encaminó a la suscripción de tratados de libre comercio mediante negociaciones bilaterales, regionales o globales, entre ellas con los países andinos a partir de mayo de 2004, lo cual evidenció la reducción de posibilidades de continuar con unas preferencias arancelarias de manera indefinida.

Pese a lo anterior, el ATPDEA se prorrogó en cuatro oportunidades, la última vez en diciembre de 2010 y el nuevo plazo de vencimiento era el 15 de febrero de 2011, fecha para la cual Colombia aún no contaba con la aprobación del tratado de libre comercio con Estados Unidos, pese a que había terminado de negociarlo el 22 de noviembre de 2006. El Congreso de ese país lo aprobó hasta el 12 de octubre de 2011⁵ y su implementación se dio a partir de mayo de 2012.

El TLC con Estados Unidos demoró en ser aprobado por el Congreso de ese país

¹ Entre ellos, textiles y confecciones sujetos a acuerdos textiles; calzado, excepto de caucho o plástico con tiras y calzado desechable; atún preparado o conservado en envases herméticamente cerrados; petróleo o cualquiera de sus derivados; relojes y sus partes; ciertos azúcares; ron y tafia.

² <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=18053&dPrint=1>

³ *Ibid.*

⁴ <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36186130>

⁵ http://www.sice.oas.org/TPD/AND_USA/col_usa_s.asp#Articles

debido a razones laborales y de respeto a los derechos humanos. Colombia infortunadamente ha tenido que portar la deshonrosa calificación de ser uno de los países (en varios años, el que más) donde hay un mayor número de asesinatos de dirigentes sindicales por año, lo que, junto con los altos niveles de impunidad en estos casos y la violación de los derechos de los trabajadores (Villareal, 2009: 2), ocasionó que sectores con influencias ante el Congreso de Estados Unidos lograran que se exigiera un compromiso efectivo del gobierno colombiano para solucionar estos problemas.

Por esta razón, el 7 de abril de 2011 Colombia suscribió con Estados Unidos el Plan de Acción para Derechos Laborales Colombia y Estados Unidos, donde se incluyeron compromisos en materia laboral con fechas específicas de cumplimiento por parte del gobierno colombiano.⁶

Entre las medidas que incluye el plan de acción destacan:⁷

- Modificar las sanciones que preveía el código penal para la violación del derecho de asociación sindical y reunión, para lo cual el gobierno presentaría un proyecto de ley.
- Expedir los decretos relativos al incremento de la planta de inspectores del Ministerio del Trabajo en 480 personas y disponer de los recursos presupuestales que se requieran para ello.
- Fortalecer y mejorar el sistema de quejas y reclamos para presentación de denuncias, incluyendo una línea telefónica gratuita y una página en internet.
- Mejorar el sistema de conciliación y resolución de controversias mediante la asignación de recursos, capacitación a los trabajadores, empleadores e inspección del trabajo.
- Expedir la reglamentación de la Ley 1429 de 2010 sobre formalización de primer empleo respecto a las CTA, la cual establece qué es una actividad misional permanente y qué es intermediación.
- Dedicar de manera exclusiva a 100 de los inspectores de trabajo del Ministerio del Trabajo en la atención y vigilancia a las CTA.
- Establecer como sectores prioritarios para la inspección del trabajo al palmicultor, azucarero, minero, portuario y floricultor.
- Formular una estrategia basada en la condonación total o parcial de multas para promover el cumplimiento por parte de las empresas que han abusado de las normas sobre CTA y han violado derechos de los trabajadores;
- Fijar los elementos de presunción de infracción de la ley laboral por parte de las CTA, entre ellos, cuando no demuestre su independencia financiera, sus miembros no tengan autonomía para la realización de la labor realizada por la CTA, la afiliación no haya sido voluntaria, la

⁶ Ibid.

⁷ <http://www.mintrabajo.gov.co/tlc-plan-de-accion-labord/314-documentos/369-plan-de-accion-santos-obama.html?showall=1>

CTA esté involucrada en cualquier forma de intermediación laboral, los trabajadores asociados no sean propietarios de los medios de producción y del patrimonio de la CTA, así como establecer mayores multas para los reincidentes.

- Poner en práctica un régimen para impedir que las empresas de servicios temporales sean usadas para violar derechos laborales.
- Mejorar el proceso de inspección y capacitación para inspectores.
- Buscar asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para monitorear el uso de pactos colectivos, así como para la cooperación, el asesoramiento y la asistencia técnica en la aplicación de las medidas establecidas en el plan de acción.
- Llevar a cabo campañas para concientizar sobre el uso ilegal de los pactos colectivos para vulnerar el derecho a organizarse y negociar colectivamente.
- Recopilar y difundir la doctrina, los precedentes judiciales y la jurisprudencia colombiana que han delimitado la definición de servicios públicos esenciales.
- Trabajar con la OIT para que se fortalezca su capacidad y funcionamiento en el país y solicitar que ésta participe en la promoción del proceso tripartito para la protección de los derechos laborales y el cumplimiento de las leyes laborales.
- Garantizar presupuesto adicional para expandir el Programa de Protección, que incluya a activistas sindicales, personas con la expectativa seria y real de asociarse a un sindicato, aquellas que han dejado de ser sindicalistas o que están bajo amenazas por sus actividades anteriores; para esto, el presupuesto para el Programa de Protección debía tener una adición de aproximadamente seis millones de dólares para 2011 y para la ley del presupuesto de 2012 incluiría la financiación necesaria para la expansión del programa de ese año.
- Los gobiernos de los dos países evaluarán periódicamente el manejo de este programa y el nivel de financiación; a fin de garantizar el objetivo de proteger eficazmente a los beneficiarios del programa, expedirán una directiva a la policía nacional para asignar 95 investigadores de la policía judicial que apoyen a los fiscales que atienden investigaciones penales en las que se involucre a sindicalistas y activistas. De los nuevos investigadores, 50 empezarán antes de julio de 2011 y el resto antes de diciembre de 2011.
- Desarrollar con la Fiscalía General de la Nación un plan para descongestionar las investigaciones por los homicidios de sindicalistas. Asimismo, identificará necesidades presupuestales para establecer centros de atención a las víctimas de derechos humanos, incluyendo los derechos laborales.

Para evaluar el cumplimiento del plan de acción se programaron varias fechas de seguimiento, unas de nivel técnico y otras de alto nivel entre 2011 y 2013. A partir de este

último año serán los funcionarios de alto nivel quienes determinarán la necesidad de adelantar nuevas reuniones.

A la fecha, no todo lo que se ofreció por parte del gobierno colombiano en el PAL se ha cumplido; de hecho, en abril de 2014, dos de las tres confederaciones sindicales más grandes del país publicaron el documento *Tres años de incumplimiento del plan de acción Obama-Santos*, en el cual evalúan la ejecución de los compromisos adquiridos por el gobierno colombiano y afirman que el plan se utilizó como un paso para descongelar el TLC con Estados Unidos y no como un instrumento institucional para promover una verdadera protección de los derechos de los trabajadores; que de las medidas propuestas hay varias (siete)⁸ sin ser implementadas y 30 han sido realizadas parcialmente o de manera insuficiente, en parte por la falta de herramientas jurídicas y políticas para exigir su ejecución, y por no establecer un seguimiento puntual a partir de 2013 (CTC-CUT, 2014).

Por su parte, el gobierno nacional, por conducto del Ministerio del Trabajo, resalta que se ha avanzado hacia “el trabajo como debe ser”: se ha priorizado la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos, así como la lucha para frenar la violencia contra sindicalistas y castigar a los autores de la misma, además señala varias de las actividades del PAL que se han cumplido y reconoce que

A pesar de los enormes avances en materia de fortalecimiento de la democracia, del Estado de Derecho y en materia laboral, en el cumplimiento del plan de acción, el Gobierno colombiano reconoce que persisten importantes desafíos que impactan el trabajo formal, la plena garantía de derechos y de las libertades fundamentales de los ciudadanos y la superación de la violencia, incluida la cometida en contra de sindicalistas.⁹

De lo previsto en el Plan de Acción Laboral, el aspecto que da origen a los acuerdos de formalización laboral tiene que ver con la necesidad de erradicar la intermediación laboral ilegal, que se venía dando a partir del mal uso de varias figuras jurídicas y que iba en detrimento de los derechos de los trabajadores, como se desarrolla a continuación.

⁸ i] Mejoramiento del sistema de mediación y resolución de conflictos; ii] implementación de un régimen para prevenir el uso indebido de las empresas de servicios temporales; iii] informe sobre el comportamiento laboral de estas empresas; iv] campaña sobre el uso ilegal de los pactos colectivos; v] inspección laboral preventiva para el uso ilegal de pactos colectivos; vi] compilación y difusión de la doctrina y la jurisprudencia sobre servicios esenciales; vii] análisis de casos cerrados y acuerdos sobre la lista de casos de violencia antisindical a investigar, orientación interna de la Fiscalía para impulsar casos con indicios y cerrar provisionalmente los “casos fríos” y el impulso de casos priorizados.

⁹ <http://www.mintrabajo.gov.co/abril2014/3269-plan-de-accion-del-tlc-presenta-avances-contundentes-en-materia-laboral-ministro-pardo.html>

INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL

El artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo establece la figura del simple intermediario, que corresponde a aquellas personas que “contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono”, así como cuando

aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo...

Esto significa que el simple intermediario presta sus servicios para que un empleador contrate a sus trabajadores u organice su actividad, y por ello recibe unos honorarios, con la salvedad de que siempre debe informar a los trabajadores que él no es el empleador sino un simple intermediario, so pena de responder solidariamente por las obligaciones laborales que se les desconozcan a estos trabajadores. Como ejemplos de un simple intermediario están las agencias de empleo y el servicio de intermediación laboral que ofrece en la actualidad el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Cuando se usan figuras de tercerización o de suministro de personal pero sin cumplir los requisitos que fija la ley, en particular para ocultar verdaderas relaciones de trabajo mediante la interposición de un tercero, que en apariencia es empleador pero lo único que hace es una intermediación respecto al trabajador, porque no ejerce frente a éste la subordinación propia de un contrato de trabajo, se está ante una intermediación laboral ilegal.

Esto sucede cuando, por ejemplo, se contrata a un contratista independiente que no tiene autonomía técnica y directiva en el servicio que presta o la obra que ejecuta, o en el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), cuando los trabajadores no tienen vocación de autonomía, autogobierno ni autogestión, o cuando una empresa de servicios temporales contrata a los trabajadores temporales y cada año los liquida y los vuelve a contratar para prestar servicios a favor de una misma empresa usuaria, entre muchas opciones de las que da cuenta la jurisprudencia laboral y constitucional.

Jurídicamente, las CTA son parte del sector solidario, en el cual participan como trabajadores que se asocian para potenciar su capacidad productiva, beneficiarse de las bajas cargas impositivas y mejorar su calidad de vida, sin embargo, a partir del auge de la figura a inicios de este siglo se evidenció que en muchos casos los trabajadores que formaban parte de las CTA no tenían ninguna participación real en la gestión y decisión

de dicha entidad, ni siquiera conocían los órganos de dirección y no habían ingresado voluntariamente, pues habían llegado a ellas porque la empresa a la que habían presentado su hoja de vida los enviaba a una CTA para que, por medio de ella, prestaran sus servicios, es decir, se usaron para ocultar verdaderas relaciones de trabajo y vulnerar derechos de los trabajadores, entre ellos la libertad sindical.

En estos casos, la ventaja para quien contrataba por conducto de una CTA y debía ser el verdadero empleador radicaba en que, además de no tener la contratación directa y poder flexibilizar parte de su planta de personal, se consideraba por parte del gobierno que sólo quienes tenían un contrato de trabajo podían pertenecer a una organización sindical y, por ello, los trabajadores asociados a una CTA no podían ser parte de éstos, por lo cual, en su oportunidad, el Comité de Libertad Sindical de la OIT respondió lo siguiente:

Señala el Gobierno que de lo anterior se desprende que las cooperativas de trabajo asociado son merecedoras de la misma protección legal y constitucional que el trabajo subordinado, tanto más cuanto que en ellas se practica el principio de la solidaridad entre sus afiliados (principio ajeno al derecho de trabajo), siendo sus integrantes sus mismos dueños y siendo su sistema de retribución tan legítimo como el previsto en el Código de Trabajo para el trabajo subordinado. Por comunicación del 1 de septiembre de 2004 enviada en el marco del caso núm. 2239 relativo igualmente a los trabajadores de las cooperativas, el Gobierno añade que las cooperativas en Colombia tienen constituida su propia organización para la defensa de sus derechos e intereses, organización denominada Confederación Nacional de Cooperativas, Codefecoop.

El Gobierno destaca que sólo los empleadores y las personas que están vinculadas mediante contrato de trabajo, oral o escrito, están facultadas para organizarse en sindicatos. Las demás personas que desarrollan actividades que no se derivan de un contrato de trabajo pueden organizarse en otra clase de asociaciones, tal como lo garantiza el artículo 38 de la Constitución Política (OIT, 2004).

Respecto a esta posición, la OIT, por medio del Comité de Libertad Sindical, se pronunció en el sentido de indicarle al gobierno colombiano que el artículo 2 del Convenio 87 hacía referencia al derecho de cualquier trabajador o empleador a constituir las organizaciones que estimaran convenientes, es decir, la noción de trabajador a la que refiere el convenio incluye no sólo al trabajador dependiente, sino al independiente o autónomo y, por ello, los trabajadores de las CTA sí pueden constituir las organizaciones sindicales que consideren y afiliarse a ellas (OIT, 2004).

Sin embargo, pese a la posición de la OIT, la práctica en Colombia de negar la afiliación sindical a los trabajadores de las CTA no cambió y el esquema de contratación mediante las CTA se mantuvo en auge, lo cual fue denunciado por los sindicatos colombianos en diferentes escenarios internacionales, entre ellos, el Congreso de Estados Unidos, que empezó a identificar este modelo con la violación de los derechos de los trabajadores y a exigir que se tomaran medidas en concreto para solucionar el problema.

Las opciones que agotó el gobierno colombiano fueron varias,¹⁰ pero ninguna fue efectiva, por ello, en el PAL se adoptó el compromiso de ejercer una verdadera vigilancia y tener más control de las CTA, así como establecer los elementos que hicieran presumir la infracción de la ley laboral por parte de éstas y una estrategia para condonar de manera total o parcial las multas que correspondiera imponer a quienes hubieran abusado de la figura para violar derechos de los trabajadores.

Estas medidas han afectado la situación de las CTA en el país, al punto de evidenciarse una reducción en el número de afiliados a partir de las disposiciones legales que se describen a continuación.

DECRETO 2025 DE 2011

Este decreto se promulgó el 8 de junio de 2011 para reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, pero realmente lo que hizo fue corregir varias de las imprecisiones en que incurría dicho artículo,¹¹ en la medida que estableció que cuando allí se hacía mención a la intermediación laboral, se entendía como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a instituciones, concepto que no se considera correcto ya que no corresponde al del artículo 35 del CST y asimila la intermediación al suministro de personal que hacen las empresas de servicios temporales,¹² pero en última instancia da una definición que permite saber los casos en que se estarían incurriendo en el incumplimiento de la ley.

¹⁰ En el gobierno de Álvaro Uribe Vélez se hicieron dos reformas al régimen de CTA, el Decreto 4588 de 2006 y la Ley 1233 de 2008; el primero hacía referencia expresa a la prohibición de intermediación laboral, entre otras disposiciones, y la segunda, que impuso a las CTA que facturaran menos de 435 SMLMV en el año anterior y el pago de un impuesto de 9% sobre los ingresos de sus asociados. A su vez, en el año 2010, durante el gobierno de Juan Manuel Santos se expidió la Ley 1429 con lo que se incrementó de 100 a 5000 salarios mínimos las multas a quienes contrataran ilegalmente con CTA.

¹¹ El artículo indicaba que no se podían contratar las actividades misionales permanentes mediante CTA que hicieran intermediación laboral, sin definir a qué se refería el concepto misional permanente; asimismo, desde la concepción legal de la CTA es claro que éstas nunca pueden hacer intermediación laboral. Además se dispuso que esta norma entraría en vigor a partir del 31 julio de 2013, pese a la grave violación de los derechos de los trabajadores que eran contratados con este modelo.

¹² Artículo 1 del Decreto 2520 de 2011.

De igual forma, establece que se entienden por actividades misionales permanentes aquéllas directamente relacionadas con la producción del bien o de los servicios característicos de la empresa, y reiteró lo dicho en el artículo 63 de la Ley 1429, respecto a que ni instituciones o empresas públicas o privadas pueden contratar procesos o actividades misionales permanentes por medio de las CTA.¹³

En lo relativo a las presunciones de violación a la legislación laboral, el artículo 3 del decreto se ocupó de establecer que tanto la CTA como el tercero que la contrate y que incurran en ciertas conductas serán sancionados con multas hasta de 5 000 salarios mínimos legales mensuales vigentes; la CTA quedará incurso en causal de disolución y liquidación, y la empresa que la contrató estará expuesta a que el inspector del trabajo reconozca el contrato de trabajo entre ésta y los trabajadores que le prestaban servicios, punto muy discutible ya que en Colombia las autoridades administrativas no están facultadas para declarar derechos, pues ésta es una función que le corresponde únicamente al juez y la palabra “reconozca” se presta a múltiples entendimientos, pero, para efectos de lo perseguido por la ley, es un disuasivo para dejar de contratar ilegalmente por medio de la CTA.¹⁴

Conforme a dicho artículo 3, las conductas que pueden ocasionar sanciones se presentan cuando:

a) La asociación o vinculación del trabajador asociado a la cooperativa o precooperativa no sea voluntaria.

¹³ Artículo 2 del Decreto 2520 de 2011.

¹⁴ “Ese tipo de informalidad, explicó el ministro del Trabajo, Rafael Pardo, esconde una relación laboral como si no lo fuera porque la vinculación del trabajador se hace a través de una CTA o un contrato sindical o de alguna forma que no refleja esa relación laboral.

“Lo anterior significa que los trabajadores no cuentan ni con contrato con la empresa ni con afiliación a la seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales, cajas de compensación).

“Al Gobierno le interesa castigar esas prácticas y, sobre todo, que el trabajador pueda dar el salto a la formalización, señaló el funcionario, quien recordó que la empresa sancionada tiene la opción de reducir o no pagar la multa si, mediante acuerdos de formalización, engancha directamente a los trabajadores con todos los seguros y prestaciones de ley. ‘Es decir, hay garrote y zanahoria’, dijo Pardo.

“Al respecto, información del Ministerio da cuenta de que en el 2012 se firmaron acuerdos de formalización en cinco sectores (portuario, azucarero, palmero, transporte y servicios públicos), que cobijaron a 14 302 trabajadores. En el primer semestre de este año se han suscrito acuerdos en seis sectores de seis departamentos, que beneficiaron a 1 892 trabajadores.

“Donde más se ha avanzado es en el sector azucarero, pues prácticamente todos los corteros estaban por cooperativas y los pasaron a todos a contrato laboral; en puertos también, básicamente Buenaventura y Cartagena, donde había una serie de vinculaciones indirectas y pasaron contrataciones laborales’, indicó Rafael Pardo”. Entrevista al Ministro de Trabajo, Rafael Pardo, en Portafolio, 24 de julio de 2013, disponible en <http://www.portafolio.co/finanzas-personales/multas-139000-millones-intermediacion-laboral>.

- b] La cooperativa o precooperativa no tenga independencia financiera.
- c] La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.
- d] La cooperativa o precooperativa tenga vinculación económica con el tercero contratante.
- e] La cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria.
- f] Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
- g] Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa.
- h] Los trabajadores asociados no realicen aportes sociales.
- i] La cooperativa o precooperativa no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social.
- j] La cooperativa o precooperativa incurra en otras conductas definidas como faltas en otras normas legales.

Estas conductas recogieron las malas prácticas adelantadas por algunas empresas y CTA para realizar una intermediación laboral ilegal, y por ello era natural que, una vez establecidas expresamente en la ley como prohibiciones y causales de sanción, desincentivaran su uso.

Lo anterior se evidencia en las cifras reportadas por el sector cooperativo, en las que se indica que en 2010 las CTA tenía 610 526 asociados y en 2013 había 327 533, es decir, una reducción de 46 por ciento.

La multa de hasta 5 000 salarios mínimos legales mensuales vigentes, que se estableció en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y cuyo monto no tenía antecedentes en la legislación laboral, fue matizada en el artículo 9 del Decreto 2025 de 2011, en tanto que en él se previó que el monto de la multa dependiera del número de trabajadores por los cuales se imponía la sanción:

Número total de trabajadores

asociados y no asociados

De 1 a 25

De 26 a 100

De 101 a 400

De 401 en adelante

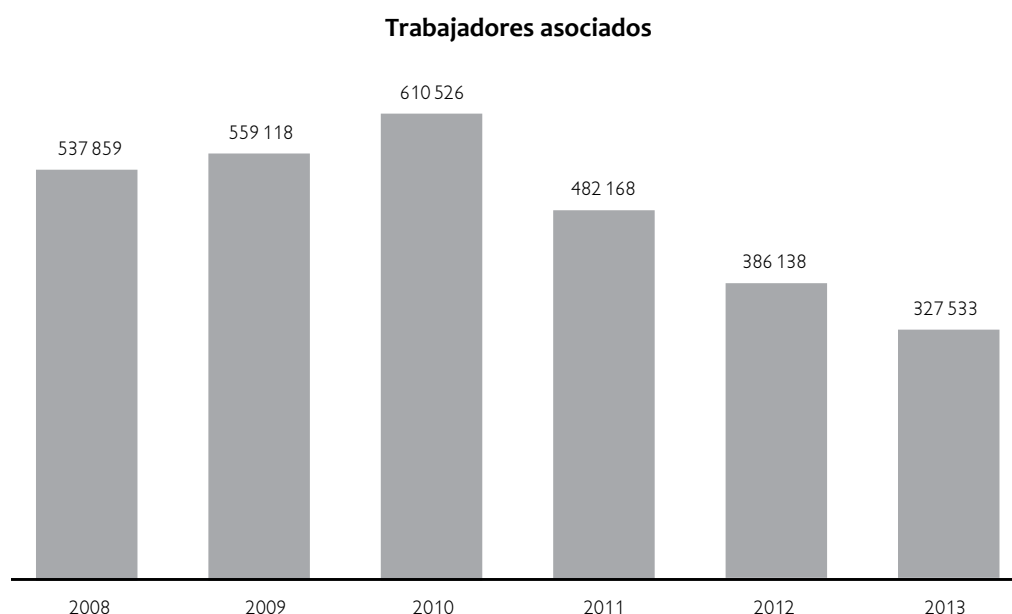
Valor multa en SMMLV

De 1 000 a 2 500 SMMLV

De 2 501 hasta 3 000 SMMLV

De 3 001 hasta 4 000 SMMLV

De 4 001 hasta 5 000 SMMLV



Fuente: informes de gestión del sector cooperativo de los años 2008 a 2011,¹⁵ informe de desempeño del sector cooperativo 2012¹⁶ y Cenicoop, 2013.

Asimismo, el artículo 10 del Decreto 2025 previó que en caso de que una empresa fuera multada por contratar labores misionales permanentes, contraviniendo la ley, si formalizaba voluntariamente, mediante un contrato de trabajo escrito a término indefinido, a los trabajadores que le habían prestado servicios en esa modalidad ilegal, la multa se reduciría en 20% por cada año que dicha relación se mantuviera y se lograría la condonación de la multa al cabo del quinto año de contratación, lo que coincide con lo acordado en el Plan de Acción Laboral, en el que se previó que se debía contar con una estrategia basada en la condonación total o parcial de multas para promover el cumplimiento de las empresas que han abusado de las normas sobre CTA y han violado derechos de los trabajadores, lo que también se presenta en los acuerdos de formalización laboral que se explican a continuación.

ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL

Ya se dijo que fue a partir del Plan de Acción Laboral que surgió la idea de condonar total o parcialmente las multas que se impusieran a las empresas que han abusado de las

¹⁵ Consultados en <http://www.confecoop.coop/index.php/estadisticas>.

¹⁶ Consultado en http://www.confecoop.coop/images/informes_anuales/Informe_2012.pdf.

normas sobre CTA y han violado los derechos de los trabajadores, a cambio de promover el cumplimiento de las normas laborales por parte de dichas empresas, como quedó establecido en el Decreto 2025 de 2011.

Sin embargo, esta opción para que las empresas eviten o reduzcan el pago de la multa que le imponga el Ministerio del Trabajo no es exclusiva del citado decreto de acuerdo con la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral (AFL), previó también este tipo de “incentivos” para la formalización.

Los AFL se suscriben entre uno o varios empleadores y una dirección territorial del Ministerio del Trabajo, con el visto bueno primero por parte del despacho del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en los cuales se consignan compromisos de mejora para la formalización, consistentes en la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, cuyos objetivos, según la ley, son hacer eficaz la labor de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo; lograr la formalización de las relaciones laborales mediante la vinculación del personal por medio de contratos de trabajo; contribuir a una relación constructiva con los empleadores, y fortalecer la vigilancia y el acompañamiento que les hace el Ministerio del Trabajo.¹⁷

De lo anterior, uno de los aspectos que evidencian una diferencia importante respecto a la formalización prevista por el Decreto 2025 tiene que ver con el tipo de contratación, pues ahora se indica que debe ser con vocación de permanencia, a diferencia de lo que refería el decreto en cuanto a que debía ser un término indefinido. Aunque la ley laboral prevé otras opciones de duración de los contratos de trabajo distintas del indefinido y los empleadores están en libertad de utilizar la que más les convenga, también es cierto que, si se están acogiendo a los AFL, después de haber recibido los servicios de los trabajadores por medio de formas de tercerización al margen de la ley, incluso de buena fe, hubiese sido conveniente exigir en la ley una mayor estabilidad para ellos, en tanto que habían estado contratados mediante vinculaciones precarias y de poca seguridad.

En la Ley 1610 se previó que el gobierno expediría la reglamentación de dichos AFL en los tres meses siguientes a su vigencia, lo cual se hizo con la Resolución 321 de 2013, en la que se recogen varios de los puntos regulados en la ley y se precisan otros más.

La citada resolución se ocupa de establecer las condiciones para la suscripción de los AFL,¹⁸ entre las cuales se encuentran:

¹⁷ Artículos 13 y 14 de la Ley 1610 de 2013.

¹⁸ Numerales 1 a 7 del artículo 2 de la Resolución 321 de 2013.

- Se impulsan por el director territorial del Ministerio, de oficio o a petición del empleador o del sindicato, para que hagan presencia en la empresa o ante los trabajadores. Cabe mencionar que en todos casos los trabajadores o el sindicato como tales no firman el AFL, pues las partes del mismo que previó la ley son el empleador y la dirección territorial del Ministerio. Este AFL debe constar siempre por escrito y quien firma a nombre del empleador debe contar con la representación legal del mismo.
- El modelo de la formalización que se va a implementar se debe socializar previamente por el empleador con los trabajadores a los que va a formalizar y dejar constancia de ello. En algunos de los AFL suscritos se ha admitido por parte del Ministerio del Trabajo que la socialización se haga después de la firma del mismo y, en otros, hechos oportunamente, se ha contado con la presencia del inspector del trabajo, es decir, el requisito no ha funcionado de manera uniforme en las 32 direcciones territoriales del país que tiene el ministerio, pese a que es otro de los requisitos para la suscripción del mismo.
- El AFL debe contener compromisos concretos a fin de poder constatar su cumplimiento por parte del Ministerio del Trabajo, para ello se deben precisar las acciones que adelantará el empleador, los términos razonables de ejecución y el tiempo en que se adelantará la verificación correspondiente por parte de la autoridad laboral.
- El acuerdo se puede suscribir estando en curso una actuación administrativa sancionatoria, en forma previa o posterior a la misma, aspecto con el que se evidencia la relación directa del AFL con el Decreto 2025 de 2011. Lo que significa que un empleador investigado por el Ministerio del Trabajo por una supuesta intermediación laboral ilegal puede proponerle al director territorial del Trabajo la suscripción del AFL y, una vez que quede firmado, conforme al artículo 16 de la Ley 1610 de 2013, el funcionario del ministerio que conozca de la investigación podrá suspenderla en forma condicionada, en el estado en que se encuentre, y se obliga a darles seguimiento a los plazos allí pactados para verificar su cumplimiento, en cuyo caso dará por terminada la actuación y la archivará. Si el ministerio ya impuso la sanción y se acuerda suscribir la formalización laboral, se aplicará lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 2025 de 2011, en cuanto a que se podrá reducir la multa 20% por cada año en que estén contratados de manera indefinida los trabajadores por los que se interpuso la sanción.

A su vez, la resolución prevé los aspectos que debe contener el texto de los AFL, los cuales son:

- a] La relación completa de los trabajadores que serán contratados con el amparo del acuerdo de formalización laboral y que se encuentran vinculados a las actividades de la empresa

mediante formas que afecten los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

b] Indicación de la forma y duración de los contratos laborales a celebrarse.

c] Fecha de contratación de los trabajadores por formalizar.

d] Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los decretos que la reglamenten.

e] El compromiso de constituir pólizas o garantías eficaces para el cumplimiento de la obligación de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con la ley.

f] El compromiso de no vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes por medio de cooperativas, precooperativas de trabajo asociado u otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos de los trabajadores.

g] Manifestación expresa de que el no cumplimiento por parte del empleador de cualquiera de los compromisos establecidos en el acuerdo de formalización laboral dará lugar, de oficio o por petición de cualquier particular que evidencie tal situación, a la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011 y demás normas que regulan la materia, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 1610 de 2013.¹⁹

De estos aspectos, cabe referirse a lo indicado en el literal a] relativo a la relación de los trabajadores que serán contratados a partir de la formalización, cuando ésta se dé como consecuencia de la imposición de una sanción por parte del Ministerio del Trabajo al empleador por haber incurrido en la intermediación laboral ilegal, en el sentido de que, aunque no lo diga expresamente el artículo, la reducción de la multa deberá ser proporcional al número de trabajadores que formalice, es decir, no operará automáticamente por la firma del AFL, sino que el funcionario del ministerio debe verificar por cuáles trabajadores se impuso la sanción y de éstos quiénes van a ser contratados a partir del AFL, pues de no vincularse todos por parte del empleador sancionado no podría beneficiarse por completo de los beneficios que trae la norma.

El otro punto que se indica en los contenidos del acuerdo y que merece una precisión es el del literal e] sobre la constitución de pólizas o garantías eficaces para el cumplimiento de los pagos de salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores que se van a formalizar, en la medida de que allí no se indica la vigencia de dichas pólizas

¹⁹ Numeral 8 del artículo 2 de la Resolución 321 de 2013.

y en los AFL suscritos que ha publicado el Ministerio del Trabajo se evidencia que los criterios de las direcciones territoriales del Trabajo no se encuentran unificados, pues unos exigen vigencias de un año, otros de cinco años e incluso de diez. Si en Colombia la prescripción de los derechos laborales es a los tres años de que el derecho fuera exigible, lo mínimo que se debiera permitir en cuanto a la vigencia de estas pólizas es que permanezca mientras exista el contrato de trabajo y hasta tres años más, pues es la única forma en que tendría sentido exigir una garantía de esta naturaleza y como funciona en la práctica cuando se aseguran este tipo de contingencias.

Por último, la Ley 1610 de 2013 es clara al instituir que, pese a la firma de los AFL, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, se mantendrán a salvo y por ello tienen derecho a iniciar las acciones judiciales que consideren pertinentes para su defensa, lo que responde a los enunciados constitucionales mínimos, pero olvida que las relaciones empleador-trabajador siguen enmarcadas dentro del tradicional conflicto capital-trabajo. Por esto, quien por fin ha logrado que su verdadero empleador lo contrate directamente, para poder beneficiarse de las condiciones de seguridad que implica una relación de trabajo directa, de seguro no iniciará ninguna acción judicial para reclamar todo aquello que se le haya desconocido y, pasados los tres años de prescripción de sus derechos, la cuenta quedará saldada; tendrá que confiar en el principio de buena fe que es inherente a todos los contratos, esperar a que su empleador siga cumpliendo el AFL, continúe el vínculo por el cual lo contrató y que, pasado ese término de prescripción de todos los derechos laborales desconocidos antes de la firma del AFL, se vea expuesto a la terminación del vínculo laboral actual. La práctica nos dirá cuál ha sido el curso de esos contratos con vocación de permanencia.

CONCLUSIONES

Las medidas para controlar la informalidad laboral provienen de diferentes frentes y en ello las experiencias de los países es amplia. Colombia ha trabajado a partir de la política económica, fiscal, comercial y laboral diferentes estrategias que en términos del gobierno le han permitido reducir la tasa de informalidad de 69% a 63% en los últimos cuatro años.²⁰

En materia laboral, el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 tenía prevista una serie de medidas para reducir la informalidad, entre las que se encontraban el desarrollo de competencias de los trabajadores; estímulos para la formalización laboral; simplificación

²⁰ <http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2014/3550-en-4-anos-informalidad-laboral-bajo-6-puntos-porcentuales.html>

y virtualización de trámites fiscales y comerciales; mecanismos de inspección, vigilancia y control empresarial; mejoramiento de la infraestructura, y un ingreso más fácil al sector financiero, entre otras.

Sin embargo, el gobierno no contaba con que seguiría con las dificultades del gobierno anterior para la aprobación del TLC con Estados Unidos. Gracias a la presión ejercida por varios congresistas de ese país se hicieron ajustes en la legislación laboral en materia de derechos colectivos y de contratación laboral que, de no ser por esto, hubieran tardado muchos años en darse o quizá ni siquiera se hubieran dado.

La visión de promover la formalización laboral incluso con la idea de reducir o condonar multas es cuestionable ya que promueve una cultura de impunidad e incumplimiento hasta la imposición de una sanción, lo cual en términos prácticos puede causar que sólo los empleadores que son sujetos de inspección por parte del Ministerio, ya sea de oficio o por petición de parte, sientan la necesidad de ajustarse a los términos de ley en cuanto a tercerización e intermediación, pues de no hacerlo las ventajas siguen siendo notorias: reducen cargas laborales, tienen flexibilidad en la mano de obra, los riesgos de ser sujetos de inspección son reducidos dados los pocos recursos que tiene el país para ello, sólo se impone una multa, la cual es condonable si se suscribe el AFL, y por ello incumplir la ley, pese a la sanción que se tenga, puede resultar un buen negocio para un empleador que obre de mala fe.

Sin embargo, no puede desconocerse que el tema de la condonación o reducción de la multa tiene una exigencia importante para el empleador, quien debe contratar directamente a los trabajadores por los que se quiere reducir la multa, lo cual, en términos prácticos, es tanto como asumir que es preferible beneficiar poco a poco con la contratación directa a más trabajadores, gracias a la opción de condonación de la multa, que seguir multando a las empresas, para que paguen la sanción, y sigan violando la ley y desconociendo los derechos de los trabajadores que les prestan servicios.

Como se indicó, la práctica aún no se ha decantado para saber qué está pasando con estos trabajadores que se beneficiaron de un AFL, mediante la contratación laboral directa, pero lo que se espera es que el empleador asuma con integridad, de buena fe y legalidad, el compromiso que adquirió con la Dirección Territorial del Trabajo, promueva relaciones laborales estables y sobre todo garantice que estos trabajadores por fin podrán salir de los ciclos de estancamiento que ocasionan las contrataciones precarias, así como se les compense por los derechos que dejaron de recibir mientras fueron trabajadores con una intermediación laboral ilegal.

BIBLIOGRAFÍA

- Corte Constitucional (2012), *Sentencia C-133*, M.P. Gabriel Mendoza Martelo.
- CTC-CUT (2014), *Tres años de incumplimiento del plan de acción Obama-Santos*, informe sobre los tres primeros años del Plan de Acción Laboral (PAL).
- Dane (2014), *Medición del empleo informal y seguridad social*, trimestre enero-marzo.
- Gaceta del Congreso de la República (2010), Proyecto de Ley 057 de 2010, Cámara, año XIX, núm. 532, 23 de agosto.
- OIT (2013), *Panorama Laboral 2013*, Lima.
- (2002), *Resolución relativa a trabajo decente y la economía informal*, Ginebra, 2002, pp. 25-29.
- (2004), *Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración. Informe núm. 335*, noviembre, caso 2237, Colombia, en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907475#.
- OMC y OIT (2009), *La globalización y el empleo informal en los países en desarrollo*, estudio conjunto de la Oficina Internacional del Trabajo y la Secretaría de la Organización Mundial del Comercio, Ginebra.
- Plan Nacional de Desarrollo (2010-2014), *Prosperidad para todos*.
- Portafolio (2013), “Entrevista al ministro de Trabajo, Rafael Pardo, 24 de julio”, en <http://www.portafolio.co/finanzas-personales/multas-139000-millones-intermediacion-laboral>.
- Villarreal, M. Ángeles (2009), *The U.S.-Colombia Free Trade Agreement: Background and Issues*, CRS report for Congress, noviembre.

Páginas en internet

- <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36186130>
- <http://www.confecoop.coop/index.php/estadisticas>
- http://www.confecoop.coop/images/informes_anuales/Informe_2012.pdf
- <https://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>
- <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=18053&dPrint=1>
- <http://www.mintrabajo.gov.co/tlc-plan-de-accion-laboral/314-documentos/369-plan-de-accion-santos-obama.html?showall=1>
- <http://www.mintrabajo.gov.co/abril2014/3269-plan-de-accion-del-tlc-presenta-avances-contundentes-en-materia-laboral-ministro-pardo-.html>
- <http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2014/3550-en-4-anos-informalidad-laboral-bajo-6-puntos-porcentuales.html>
- http://www.sice.oas.org/TPD/AND_USA/col_usa_s.asp#Articles

Economía sumergida en Europa

Jordi García Viña*

LA ECONOMÍA sumergida es frecuente en muchas regiones del mundo. De hecho, en una población activa global de unos 3 000 millones de personas, casi 1 800 millones de trabajadores están empleados en la economía sumergida.

Este fenómeno reduce la calidad del trabajo y de las condiciones laborales, perjudica el entorno empresarial mediante la competencia desleal y pone en peligro la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social. Por tanto, es evidente que no sólo se debe luchar contra las actividades no declaradas, sino que éstas deben convertirse en trabajo regularizado.

En cuanto a las causas del trabajo no declarado, hay diversos puntos de vista. Por un lado, se argumenta que la economía sumergida es una consecuencia directa de la excesiva presión tributaria, de la corrupción gubernamental y de unas normas y unos controles asfixiantes. Por otra parte, se entiende que es un efecto derivado de una reglamentación ineficiente, unida a la ausencia de intervención en el mercado laboral y de protección social.

LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y EL EMPLEO IRREGULAR

Mientras Europa está intentando salir del terrible drama de la crisis económica, con su resultado más trágico que es el desempleo, surge otro elemento que complica, aún más,

* Director de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona, España. Correo electrónico: jordi.garcia@ub.edu

si cabe, esta situación. Así, la economía sumergida alcanzó a finales de 2013 un valor total estimado de 195 600 millones de euros, lo que supone 18.6% del PIB, ligeramente inferior al de 201 300 millones de euros (19% del PIB) contabilizado al cierre de 2012 (Jiménez, 2013).

La situación de España se compara mal con la de otros países europeos. El último informe de Schneider señala que en países como Francia y Alemania la economía sumergida alcanza como media de 15 a 16% del PIB, mientras Suecia y los países escandinavos se sitúan entre 17.4 y 18.5%. Italia se sitúa en 26.9% frente a 22.8% de España y 20.3% de la media de la OCDE (Schneider, 2013).

Asimismo, la evolución temporal no es clara. La economía sumergida ha caído desde 2007, año de comienzo de la crisis, tanto en Europa como en la OCDE. Se aprecia un aumento en España, ya que en 2009 la economía sumergida representaba 23.3%, mientras que en 2013 admitía hasta 24.6%. Esta diferencia, en cualquier caso, no son 60 000 millones de euros.

Es cierto que el fraude del IVA y de la seguridad social se ha incrementado, pero no es menos cierto que el origen de gran parte de la economía sumergida antes de la crisis esté relacionado con el sector inmobiliario, y éste ha caído drásticamente.

Estos datos sitúan a España, junto con Portugal, en el tercer puesto entre los países de Europa Occidental cuya economía sumergida equivale a un porcentaje mayor respecto al PIB. Por volumen total de economía sumergida en euros, España sería el quinto país del *ranking*, por detrás de Alemania, Italia, Francia y el Reino Unido.

La economía sumergida tiene un gran tamaño en España, que supera a las de la mayoría de los países de Europa occidental, aunque se mantiene en un nivel similar al de la media europea (18.5%), un total de 2.15 billones de euros. Además, el peso de la economía sumergida en España no ha cambiado sustancialmente respecto a los datos de 2008 y se concentra especialmente en los sectores de la construcción, industria, comercios, restaurantes e inmobiliarias.

La economía sumergida consiste especialmente en trabajos y en ventas no declaradas que, de centrarse en las ventas no declaradas a consumidores o entre empresas, podría significar reducir la economía sumergida en España en unos 23 400 millones de euros, 11.6% del total estimado actualmente. Este tipo de práctica se concentra en los sectores de ventas de coches y recambios, bares y restaurantes, taxis, autobuses y transporte comercial, alojamientos de bajo coste, tiendas de venta no especializada y servicios de comedor y *catering*.

El problema de la economía sumergida no es nuevo, ni en España ni en los países de nuestro entorno económico, ya que siempre ha habido una preocupación por su exis-

tencia, falta de control, tamaño y evolución, y no cabe duda de los numerosos efectos negativos que tiene en la economía, tanto desde un punto de vista macroeconómico como desde uno microeconómico, y la incertidumbre que crea en los ciudadanos y en las empresas que cumplen con sus deberes laborales y de seguridad social.

Al margen de las razones de equidad que puedan existir, cuestión no baladí, la bolsa de la economía subterránea española ofrece una imagen distorsionada de la verdadera situación de la economía, cuyos efectos principales son deformar los principales datos generales, penalizar la capacidad recaudatoria, dificultar la consolidación fiscal y hacer más compleja la toma de decisiones de política económica (ILO, 2013).

El conocimiento de la economía sumergida ha sido tradicionalmente un tema de preocupación. De hecho, no se trata de una cuestión nueva, sino de una materia que ha cobrado especial relevancia dada la situación de crisis mundial y la extraordinaria cifra que puede haber alcanzado. Según un estudio realizado en noviembre de 2011, cubre 98.2% de los países del mundo y 92.4% de su población, y el tamaño de la economía sumergida mundial alcanza 11.1 billones de dólares o el equivalente a 18.1% del PIB mundial (Tax Justice Network, 2011).

En España, donde la crisis es especialmente virulenta, con una importante recesión, paro elevado y gran caída de los ingresos de las administraciones públicas, la sospecha de que una gran parte de la actividad económica se realiza en el ámbito de la economía no declarada suscita mayores debates en relación con su actuación como vía para salir de esta compleja situación económica, así como para reforzar el compromiso moral de la sociedad.

También la crisis económica en España ha hecho cambiar la percepción ciudadana respecto a la economía irregular. Según un estudio del Instituto de Estudios Fiscales, en 2011, 67% de los ciudadanos consideraba que no se podía justificar el fraude fiscal frente a 51% que opinaba igualmente en 2007. Sólo 25% consideraba que hay circunstancias que lo pueden justificar frente a 41% que pensaba así en 2007 (Instituto de Estudios Fiscales, 2012).

Una de las cuestiones fundamentales a la hora de analizar el fenómeno de la economía sumergida es tratar de definir dicho concepto, ya que no es único. Así, la Comisión Europea se refiere a la economía sumergida como aquella actividad remunerada que, siendo legal en cuanto a su naturaleza, no es declarada a las autoridades públicas.¹ En cambio, para la OCDE, este fenómeno comprende aquellas actividades productivas

¹ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions: Stepping up the fight against undeclared work /* COM/2007/0628 final.

en sentido económico y relativamente legales (dependiendo de los estándares y las regulaciones locales), pero son ocultadas deliberadamente a las autoridades públicas (OECD, 2004).

Como se puede observar en estas definiciones, la única diferencia entre actividades regulares y sumergidas es que éstas no son declaradas a las autoridades fiscales, laborales o a la seguridad social, o lo son parcialmente de modo que una parte de la actividad es oficial y otra se mantiene encubierta. Por supuesto, desde el momento en que son ocultadas, totalmente o en parte, y no se cumplen las obligaciones tributarias o contributivas se convierten en actividades irregulares. Por lo tanto, se ha de incluir, si se pretende ser exhaustivo, tanto el denominado fraude fiscal como las situaciones no declaradas en el ámbito laboral.

Ahora bien, normalmente no se trata de conductas delictivas, sino de actividades que suelen ser aceptadas socialmente y que no pagan impuestos fiscales, como prestaciones de servicios por parte de trabajadores independientes que no pagan IVA o actividades sin la correspondiente retención y liquidación del IRPF; personas que perciben indebidamente prestaciones de la seguridad social (Williams, 2012); empresas que venden sus productos o prestan sus servicios sin cumplir los requisitos legales derivados de las normas tributarias, laborales o de seguridad social (economía informal), o personas que trabajan sin que hayan sido dados de alta en la seguridad social, que no se cotice por ellos, total o parcialmente, o que perciban una parte de su salario de manera “extraoficial”.

Entonces, cuáles son las causas directas e indirectas de la existencia de la economía sumergida. Son diversas, pero pueden ser resumidas en las siguientes (Schneider, 2014):

- Elevada presión fiscal.
- Percepción de que la relación entre los impuestos que se pagan y los servicios y prestaciones que se reciben no es la adecuada.
- Excesiva regulación y complejidad de las obligaciones tributarias, laborales y administrativas.
- Impunidad de los que defraudan.
- Falta de honradez o de conciencia cívica.
- Ineficacia en la lucha para combatirla.

Además, una economía no declarada en una sociedad supone una grave anomalía para su correcto funcionamiento por las siguientes razones (Arrazola, 2011):

- Ocasiona problemas de equidad, tanto por el lado del gasto como por el de los ingresos públicos, ya que se crean asimetrías en la provisión de servicios y en la carga impositiva soportada, así como desde el punto de vista interregional e internacional.
- Plantea problemas de eficiencia en la asignación de recursos y en la provisión de servicios por parte del Estado.
- Produce pérdidas recaudatorias para el sector público que limitan las actuaciones de cualquier política estatal.
- Distorsiona la competencia empresarial al situar las actividades no declaradas al margen del pago de impuestos, de cargas laborales o de requerimientos burocráticos y administrativos.
- Provoca desviaciones en las estadísticas económicas oficiales (PIB, renta disponible, paro, entre otras), que a su vez impiden un adecuado diagnóstico de los problemas socio-económicos y una correcta toma de decisiones.
- Se producen problemas de desigualdad entre ciudadanos y en menoscabo de los derechos de los trabajadores contratados de forma irregular.

Es evidente que, según el estudio de Schneider, si la economía sumergida en Europa equivale a 18.5% de la actividad económica europea, esta realidad se ha de situar en un primer plano, en estos días en que los estados buscan equilibrar las cuentas públicas, así como cubrir la necesidad de reducir el tamaño de la economía no declarada por medio de medidas preventivas, más control e inspección, y mayores sanciones, o concienciando a los ciudadanos sobre los perjuicios que su existencia causa a la sociedad.

Por un lado, casi dos tercios del volumen estimado se concentra en los cinco mayores países europeos —Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España— en términos absolutos. Sin embargo, en los países del este europeo su tamaño relativo (respecto al producto interno bruto) es mucho mayor. Así, en naciones como Bulgaria, Croacia, Lituania y Estonia el tamaño de su economía irregular se cifra en casi 30% del PIB. Austria y Suiza tienen los niveles más bajos, de 7% y de 8% respectivamente de su PIB.

Según los datos de este informe, el importe estimado de la economía no declarada en España asciende a 196 000 millones de euros, lo que supone 18.6% del PIB, similar a la media de 18.5% en el resto de los países analizados, pero muy alejado del de otros estados europeos como Alemania (13%), Austria, Holanda o Suiza (por debajo de 10% del PIB), y de Francia y el Reino Unido (en torno a 10%).

Si la economía sumergida se analiza desde el punto de vista de su evolución, se puede constatar que su nivel en Europa se sitúa en la actualidad en la cota más baja de los últimos 10 años; de hecho, ha descendido desde 22.4% del PIB europeo en 2003

hasta 18.5% en 2013, y se distribuye de forma desigual entre los países de las regiones europeas, marcando claras diferencias entre norte-sur y este-oeste en lo que al tamaño de su economía sumergida se refiere.

De esta manera, hasta el año 2008 se había producido una disminución progresiva del porcentaje de economía sumergida respecto al PIB en todos los países y a partir de entonces, tras un repunte en 2009, se ha mantenido ligeramente descendente hasta los niveles actuales.

En España, la tendencia es la misma. Ha habido una disminución desde los niveles de 2003 (22.2% del PIB) hasta los actuales. Comparando este comportamiento descendente con el de los países europeos más relevantes se puede observar que, si bien las curvas son similares, con la misma tendencia a lo largo del ciclo, el nivel de la economía sumergida ha sido recurrentemente superior en Italia respecto a España (en porcentaje del PIB), el cual, a su vez, ha sido muy superior a los existentes en Austria, Holanda, Francia o el Reino Unido.

En cuanto a las características que determinan el volumen de la economía sumergida, hay que tener en cuenta que en momentos de crisis económica, incremento del desempleo, descenso de los ingresos e incertidumbre sobre el futuro, las personas intentan sumergir algunas de sus actividades. Con este comportamiento se consigue una consecuencia inmediata, liberar estas actividades de los correspondientes impuestos, con lo que se incrementan las finanzas particulares y se compensa el descenso de ingresos regulares.

Este comportamiento se refleja claramente en la economía europea desde el inicio de la crisis, ya que el tamaño de la economía sumergida tiene una elevada correlación negativa con los ciclos económicos.

Así, el volumen de la economía sumergida en valores absolutos ha crecido de manera ininterrumpida entre los años 2003 y 2008, pero a tasas inferiores de lo que ha crecido la actividad económica “oficial”:

Crecimiento del PIB	Crecimiento de la economía sumergida
23.4%	7.9%

Esta diferente tasa de aumento ha producido un descenso del peso de la economía irregular sobre el PIB en este periodo. Así, en 2009, primer año completo que se ha visto afectado por la crisis, la economía sumergida descendió levemente en valores absolutos, pero menos de lo que lo hizo el PIB, lo que supuso un repunte de 0.5 puntos por-

centuales en términos relativos. A partir de 2010, debido a la ligera recuperación de la economía, los niveles de la economía irregular han recuperado las cifras anteriores (2.1 billones de euros) y se han mantenido estables desde entonces. Asimismo, la ratio sobre el PIB medio se ha situado de forma recurrente en el entorno de 19%, lo que supone una evolución similar de la economía oficial y de la sumergida, aunque es probable que, a medida que se produzca la recuperación económica, descienda la economía sumergida.

En esta línea, un informe de Eurofound muestra una relevante correlación estadística entre los tipos de medidas seguidos por los diferentes países y el tamaño de su economía sumergida (Williams, 2013).

El informe concluye que, aunque no se puede hablar de una relación causa-efecto, el mayor tamaño de la economía sumergida se debe a menores niveles de desarrollo, de bienestar social y de regulación. También indica que no hay correlación entre mayores tasas impositivas y mayor economía no declarada. No obstante, advierte que cualquier tipo de conclusión debe ser analizada caso por caso, en cada uno de los diferentes países. Así, en el caso de referirse a España, también hay que considerar como elementos a tener en cuenta otros diferentes, como la complejidad de la regulación, el exceso de trabas administrativas, el incremento de la carga impositiva o el tamaño de las empresas en España (en su mayoría pymes).

Una de las cuestiones a tener en cuenta a la hora de estudiar la economía sumergida consiste en determinar qué tipo de población tiene una relación más directa con esta situación, o, dicho de otra manera, se beneficia más o la utiliza de mayor manera.

En cuanto a las razones que explican esta realidad, este informe de Eurofound explica que la principal causa se debe a los diferentes grados de economía de bienestar entre los países europeos.

Así, en los países que no apuestan por una política laboral activa en beneficio de las clases más desfavorecidas y que presentan menores grados de bienestar social y reducidos pagos compensatorios a los desempleados, las personas suelen recurrir a trabajos no declarados y a la economía sumergida. Por el contrario, en los países donde los beneficios a los desempleados están más extendidos, tanto en relación con colectivos beneficiarios como con cuantías, y son más próximos a los salarios medios, los desempleados no tienen tanta necesidad de acudir a la economía sumergida.

La conclusión es, por tanto, evidente: cuanto más amplia es la política social, mayor es el impacto en la consecución de la reducción o eliminación de la economía sumergida (Comisión Europea, 2014).

Sin embargo, esta explicación plantea serias dudas si se pretende aplicar a España, donde la tasa de economía subterránea es relativamente elevada y, en cambio, hay

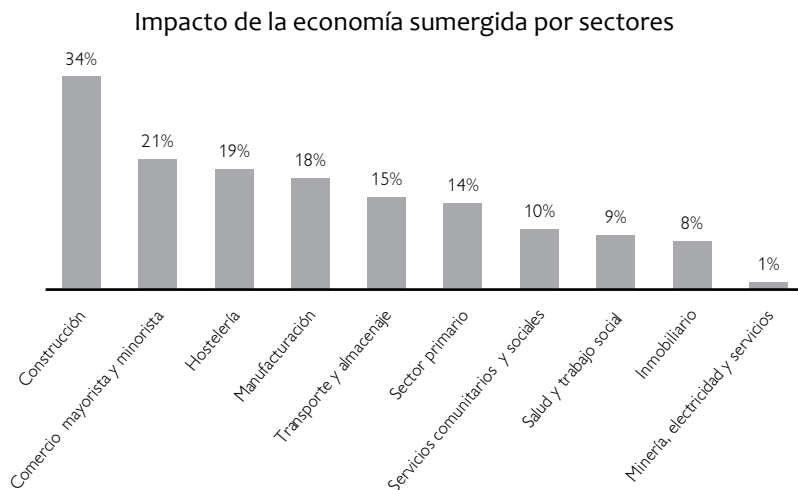
numerosas políticas de protección social. Quizá la explicación para este comportamiento haya que buscarla en la forma de financiación del conjunto del Estado de bienestar, vía impuestos indirectos o mediante la imposición a las rentas del trabajo y del capital.

Asimismo, si se compara el nivel de corrupción de un determinado país y el tamaño de su economía sumergida, se deduce una alta relación entre el nivel de corrupción de cada uno con el tamaño de la actividad que se escapa del conocimiento y control del Estado. Así, en los países que muestran mayores niveles de economía sumergida también se dan altos índices de corrupción. Las causas son diversas: poca transparencia en el funcionamiento de las instituciones públicas, impuestos elevados, alto nivel de gasto público, poca transparencia en la financiación de los partidos políticos, poca transparencia de las normas, leyes y procedimientos, y falta de eficientes controles institucionales, así como excesiva burocracia y crecimiento de los intercambios internacionales.

Por tanto, la conclusión es relevante: cualquier actuación que se lleve a cabo en una de estas dos magnitudes, corrupción o economía sumergida, o en ambas al mismo tiempo, tiene un efecto directo de descenso o desaparición en la otra.

Finalmente, si se analiza la incidencia de la economía sumergida en los diferentes sectores de la actividad económica, se puede comprobar que aquellos sectores más regulados, que se basan en contratos con un alto grado de formalidad entre proveedores y clientes, como pueden ser el suministro de electricidad o los servicios financieros, tienen los menores niveles de economía sumergida. Por el contrario, la construcción, el sector manufacturero y las ventas mayoristas y minoristas son los sectores con mayores cifras de economía sumergida, como se puede observar en la siguiente gráfica.

Gráfica 1



En concreto, hay que tener en cuenta el relevante efecto que ha tenido en España la crisis inmobiliaria. El sector de la construcción en España habría caído 27% respecto del valor alcanzado en 2008, frente a una caída de 12% en la UE-27, y el número de personas empleadas habría caído 43%, frente a sólo 15% en la UE-27. Esto podría justificar que la economía sumergida se haya mantenido constante o incluso haya caído ligeramente en España en este periodo.

El tamaño de la economía sumergida en España, de acuerdo con las mediciones del informe Schneider referidas al año 2013 (18.6% del PIB), aunque muy próxima a la media europea (18.5% del PIB), está muy alejada de otros países europeos de nuestro entorno, como Alemania (13%), Francia (10%) o el Reino Unido (10%).

Es evidente que, con independencia de la fiabilidad que pueda tener este dato, dado lo difícil que es determinar realmente el peso de la economía sumergida, lo más significativo de los datos manejados es que el nivel de la economía sumergida en España sistemáticamente se ha situado muy por encima de otros Estados europeos, a excepción de Italia.

Sobre la evolución del tamaño de la economía sumergida en España, un estudio de la Fundación de las Cajas de Ahorro realizado en 2011 presentaba las siguientes conclusiones (Funcas, 2011):

1. Se ha producido un crecimiento notable de la economía sumergida en el periodo 1980-2008, que se atribuye en gran medida al crecimiento de la carga fiscal.
2. Parece haber cierta tolerancia hacia estas actividades irregulares.
3. En el periodo 1980-2008, el PIB se ha multiplicado por dos y la economía sumergida por cuatro, pasando de porcentajes inferiores a 12% a otros cercanos a 24 por ciento.
4. La economía sumergida se considera una válvula de escape en situaciones de recesión.

En cuanto a las causas de la realidad de la economía sumergida en España, los motivos pueden ser varios.

- En primer lugar, es probable que exista un problema de escasa conciencia fiscal entre los ciudadanos españoles, directamente relacionado con la percepción de que es nula o muy baja la posibilidad de detectar el fraude y, por consiguiente, escasa la actividad sancionatoria; incluso, se podría hablar de la existencia de una doble moral en esta materia.
- En segundo lugar, puede estar la idea de que la regulación actual relacionada con la materia laboral o fiscal es excesivamente compleja, en especial si se aplica a las pymes, por lo que no queda más remedio que incumplirla.
- Finalmente, hay que tener en cuenta que la presión fiscal y en materia de cotizaciones a la seguridad social es una de las más altas en los países de la Unión Europea (CEOE, 2014).

CONCLUSIONES

Analizada la situación de la economía sumergida y de su inmediata consecuencia, tanto en Europa como concretamente en España, que es el fraude, es necesario establecer medidas que permitan que las relaciones laborales vuelvan a situaciones anteriores a las sucesivas crisis económicas, para superar la actual.

El derecho laboral ha de volver a ser el elemento de referencia en el nexo jurídico establecido entre el trabajador y la empresa. Es necesario que desaparezcan amenazas actuales, como la proliferación del trabajo no decente en los trabajadores² o el desarrollo de competencia desleal entre empresas. De su recuperación depende el futuro de la economía de Europa del siglo XXI (OIT 2013).

Mientras se consigue la desaparición o, en su caso, la reducción a niveles mínimos de la economía sumergida, se formulan las siguientes propuestas:

- Es necesario establecer medidas con un enfoque global, cuyo objetivo sea la lucha contra el fraude.
- Se ha de partir de un diagnóstico que fije la realidad de la situación y de los parámetros en que se funda, con el objetivo de que estas medidas sean realmente efectivas.
 - ◊ Estas medidas han de estar suficientemente coordinadas entre los distintos organismos de la administración.
 - ◊ Sería deseable que estas medidas fueran preventivas y orientadas a interrumpir el cumplimiento de la normativa en origen.
 - ◊ Estas medidas han de ser evaluadas regularmente.
- Mejora de la eficiencia de los sistemas de control, tanto en relación con el cumplimiento de las obligaciones como respecto al uso correcto de los bienes y servicios públicos.
- Desarrollo de estrategias de comprobación, cooperación e intercambio de información tanto en el ámbito nacional como internacional, desde una vertiente administrativa o judicial.
- Flexibilización de las cargas y los procedimientos administrativos, especialmente para las pymes y los trabajadores autónomos, introduciendo el uso de los medios tecnológicos.
- Simplificación de las figuras impositivas, con una rebaja lineal de los tipos impositivos y la correspondiente eliminación de las bonificaciones a la cotización de la seguridad social.
- Implantación de medidas cuyo objetivo consista en aumentar la sensibilización fiscal de los ciudadanos y, en el caso del ámbito laboral, con especial incidencia en las pymes y en los trabajadores autónomos, con el objetivo de reforzar la conciencia social para que los

² <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

contribuyentes no sólo cumplan con sus deberes, sino también para que puedan colaborar con la administración en la erradicación de bolsas de fraude.

- Modificación de la normativa laboral en aquellos aspectos que sean necesarios, haciéndola más adaptable a la realidad existente en las empresas españolas en cada momento y teniendo en cuenta el tejido empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Aibar Bernad, J. (2012), “La lucha contra el fraude en el ingreso de recursos de la Seguridad Social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (CEF), núm. 351.
- Arrazola, M., J. Hevia, I. Mauleón y R. Sánchez (2011), “Estimación del volumen de economía sumergida en España”, *Cuadernos de Información Económica*, núm. 220.
- Biletta, I., y M. Meixner (2005), *Industrial Relations and Undeclared Work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Camino Frías, J.J. (2013), *Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social*, Valladolid, Lex Nova.
- Círculo de Empresarios (2010), “Implicaciones de la economía sumergida en España”, XXVI ed. del *Libro Marrón*, Círculo de Empresarios.
- Fernández Díaz, A. (2010), “Corrupción y economía sumergida: una visión de conjunto”, Implicaciones de la economía sumergida en España, XXVI ed. del *Libro Marrón*, Círculo de Empresarios.
- Fernández Orrico, F.J. (2012), *La inspección de trabajo frente al fraude de las prestaciones de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- GESTHA (2012), “Observaciones de GESTHA al Anteproyecto de Ley de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones de prevención y lucha contra el fraude”.
- Gil Villanueva, M. (2013), “La Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- Instituto de Estudios Fiscales (2012), “Opiniones y actitudes fiscales de los españoles en 2011”, Madrid.
- ISSA (2013), *Seguridad Social Dinámica: un compromiso global para la excelencia*.
- Jiménez Fernández, A., y R. Martínez Pardo-del Valle (2013), “La economía sumergida en España”, *Documentos de Trabajo*, núm. 4, foros de debate de la Fundación de Estudios Financieros, Madrid.
- Lizcano Álvarez, J. (2010), “Corrupción a nivel nacional e internacional: la transparencia como antídoto”, Implicaciones de la economía sumergida en España, XXVI ed. del *Libro Marrón*, Círculo de Empresarios.
- OIT (2013), *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política de Empleo.

- Organización Profesional de Inspectores de Hacienda del Estado, “Lucha contra el fraude fiscal en España. Deficiencias y medidas necesarias” (2012); “Problemas de la Agencia Tributaria en la lucha contra el fraude fiscal” (2013); “XIII Encuentros Tributarios 2013. Propuestas contra la utilización de los paraísos fiscales” (2013).
- Pfau-Effinger, B. (2009), “Varieties of undeclared work in European societies”, *British Journal of Employment Relations*, vol. 41, núm. 1.
- Pickardt, M., y J. Sardá (2012), “Size and causes of the underground economy in Spain: A correction of the record and new evidence from the MCDR approach”.
- Richard Murphy, R. (s.a.), “Closing de European Tax Gap”, Tax Research UK.
- Rocha Sánchez, F. (2011), “El trabajo no declarado en España”, *Estudios de la Fundación 1 de Mayo*, núm. 45, mayo.
- Schneider, F.G. (s.a.), “The shadow economy and shadow labor force: A survey of recent developments”, IZA Discussion Paper No. 8278, en <http://ssrn.com/abstract=2462710>; “Size and development of the shadow economy from 2003 to 2012: Some new facts” (2013).
- Schneider, F., y J. Johannes Kepler (s.a.), “The shadow economy in Europe, 2013”, Informe ATKearney/Visa.
- Schneider, F., A. Buehn, C.L. Montenegro (2010), “Shadow economies all over the world. New estimates for 162 countries from 1999 to 2007”, Policy Research Working Paper, Banco Mundial, núm. 5356.
- Schneider, F., y D. Enste (2000), “Shadow economies around the world: Size, causes and consequences”, Working Paper, WP/00/26, Washington D.C., Fondo Monetario Internacional.
- Sempere Navarro, A.V. (2011), *El trabajo sumergido*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Serrano Sanz, J.M. (2012), “Desigualdades territoriales en la economía sumergida”, Zaragoza, Confederación de Empresarios de Aragón.
- The Tax Justice Network (2011), “The cost of tax abuse. A briefing paper on the cost of tax evasion worldwide”, The Tax Justice Network.
- Torollo González, F.J. (2013), “La Ley 13/2012 y la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social: antecedentes y contexto normativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 158.
- Williams, C., y P. Renooy (2013), “Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway. Approaches and measures since 2008”.

III

Las nuevas realidades laborales: crisis del sindicalismo

Las perspectivas sindicales en la globalización. Estudio de caso México, con referencias de otras realidades

José Alfonso Bouzas Ortiz*

María Guadalupe Evaristo López**

Mario Vega Huerta***

INTRODUCCIÓN

Estamos conscientes de que el escenario en el que se encuentra inserto el sindicalismo corre la misma suerte del quehacer político general en la sociedad mexicana, es decir, se resolverá en la medida en que se transforme de manera radical la vida política, pero los tiempos y las expresiones en el escenario particular del trabajo tomarán su propia dinámica y, sobre la misma, es nuestro interés aportar algunas reflexiones.

No es únicamente el futuro de las acciones de la clase trabajadora organizada lo que se encuentra en un importante proceso de definición, sino que, incluso, el futuro de las organizaciones partidarias, y con ello de la vida política nacional, se encuentra en serio cuestionamiento ante una permanente pérdida de legitimidad de las instancias de gobierno y un desencanto de la sociedad civil.

Con este esquema se pretende revisar la caracterización del sindicalismo mexicano a la luz del nuevo contexto político y económico, con el objetivo de proponer las pautas para una verdadera representación de los intereses de la clase trabajadora en los sindicatos. Para ello se hará una descripción de la nueva composición del corporativismo sindical; se analizarán, entre otras cosas, el nivel de representatividad del sindicalismo, el alcance del modelo económico en el sindicalismo, el fenómeno de los

* Investigador titular C de tiempo completo, II Ec, UNAM. Correo electrónico: bouzas@unam.mx

** Maestra en derecho por la UNAM, asistente de investigador. Correo electrónico: mgevaristo@gmail.com

*** Licenciado en derecho, asistente de investigador. Correo electrónico: licmvh@hotmail.com

contratos colectivos de protección patronal y la tercerización de las relaciones de trabajo, y finalmente, la pertinencia de un programa alternativo al neoliberal.

La presente investigación parte de presuponer dos escenarios: el corporativismo sindical tradicional que se instauró en México a partir de los años treinta y el sindicalismo actual en un nuevo escenario político (2000) y económico (1982), para así obtener los nuevos elementos que se insertan en esta recomposición del corporativismo.

Para ello consideramos el estudio y análisis, de manera transversal, de las dos variables del nivel de representatividad de los sindicatos, la tasa de sindicalización, las industrias y el tipo de empresas en las que tienen incidencia los sindicatos, el tipo de contratación colectiva (la presencia de la contratación colectiva de protección) y, por otra parte, la vinculación de los líderes sindicales con los partidos políticos, el modelo económico, las políticas públicas y su reflejo en el marco de regulación laboral.

Después de tener los elementos para el análisis de cada una de las variables, las confrontamos para determinar el grado de cambio y recomposición entre una y otra, con objeto de apreciar el grado de desprotección sindical de la clase trabajadora en el escenario actual.

Finalmente, se hacen diversas propuestas para la creación de una política laboral que se ajuste al quehacer sindical, a sus fines y funciones: la promoción de los intereses de la clase trabajadora.

Las perspectivas de salida no serán resultado de estudios de gabinete, pero éstos pueden ser de primera importancia en la medida en que, a tiempo y con sencillez, sean capaces de llegar a la sociedad y sirvan para replantear sus perspectivas.

Los escenarios previsibles son una franca imposición desde el poder ejecutivo de las políticas en materia de trabajo, incluyendo la solución que se alcance ante las expresiones de lucha de clases o una recomposición de las instancias de representación de intereses que regrese la solución de los conflictos a manos de los actores sociales, con las consiguientes expresiones de lucha, revisión de su conducta por parte del aparato de gobierno y una nueva forma de sintetizar las soluciones. Apostamos por que se llegue a la segunda posibilidad, en tanto que es aquella que puede incidir con cambios al modelo mismo: verticalidad, compromiso con intereses trasnacionales, un cada vez más marcado estatismo dictatorial.

MARCO TEÓRICO

Los tratados internacionales y las legislaciones de los diversos países han reconocido el derecho al trabajo como un derecho humano. Otro de los derechos garantizados por las

normas nacionales e internacionales es el de asociación, el cual puede ser ejercido por los trabajadores como parte de la lucha por la defensa de sus intereses y derechos, en diversas formas.

En el mundo laboral se ha identificado como sindicación el ejercicio del derecho de asociación de trabajadores o patrones con el objeto de defender sus intereses. Mario de la Cueva menciona que “el derecho de asociación profesional es la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para las diversas formas de la sindicalización. En ese orden, el derecho de asociación es un derecho amplio que puede ejercer cualquier persona por un motivo o causa que comparta con otra u otras personas, y éste abarca al de sindicalización, el cual tiene como finalidad la elevación de la calidad de vida y de la propia persona humana, abarcando aspectos de naturaleza económica, en pro de la igualdad para los trabajadores, mediante un contrato colectivo” (De la Cueva, 1970: 277, 288 y 289).

Enrique de la Garza identifica el corporativismo en nuestro país como “la corporación sindical monopólica de la representación, reconocida estatalmente, protegida por el Estado, que articuló a las corporaciones en el funcionamiento del propio Estado. Esto último, en tres sentidos: el primero se refiere a la gestión del sistema político; el segundo a la reproducción pública de la fuerza de trabajo, y el tercero a la gestión de la economía” (De la Garza 1991a: 237-268). Se concluye que estos espacios constituyen aquéllos en donde se dio la articulación entre Estado y corporaciones, y las convirtió en cogestoras no equitativas de las funciones estatales, gestoras de beneficios sociales y protecciones diversas; esta coparticipación de las corporaciones (direcciones sindicales) siempre fue asimétrica, subordinada, cupular, verticalista y poco democrática dentro de las corporaciones. Con limitaciones a la pluralidad, a la competitividad y a la alternancia en el poder, y con escaso vínculo entre las demandas de los trabajadores y la gestión de la cúpula.

De acuerdo con el doctor José Manuel Lastra, “La *libertad sindical* es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro” (Lastra, 2000).

En nuestro estudio partimos del concepto de corporativismo que desarrollara Philippe C. Schmitter en la década de los setenta y que fuera retomado, entre otros investigadores, por Enrique de la Garza, Ilán Bizberg y Graciela Bensusán para analizar el

tipo de relaciones sociales que se dan en México después de la revolución de 1910-1917. Tomamos también los aportes que al respecto hicieron en los años setenta Arnaldo Córdova, José Woldenberg y Raúl Trejo de Labre.

Las reflexiones de Schmitter en los años setenta vinieron a dar una nueva connotación al concepto de corporativismo, tomando distancia de la idea que con anterioridad se manejaba como sinónimo de fascismo al hablarnos de un esquema de relaciones sociales en el que los intereses de las clases y los sectores de clase se integran y forman parte de los del Estado, como forma de alcanzar estabilidad política en la medida en que se tienen en cuenta y canalizan los diversos intereses. Hacemos particular énfasis en la última frase: hasta y en tanto es la carencia del presente y causa de la crisis del esquema.

Los estudios, que a partir de entonces se realizaron, establecen las particularidades que dentro del esquema corporativo adoptaron diversos países del mundo occidental: Estados Unidos, países de Europa y Latinoamérica, apreciándose que los mecanismos de relación no nos hablaban de un corporativismo único y sí de diferencias significativas entre ellos.

Los estudios que han realizado los intelectuales referidos y otros para el caso de México han llegado al punto de caracterizar el presente, las tres últimas décadas, pero es necesario pensar hacia dónde se transita en el futuro; decimos: un autoritarismo que de manera indefinida mantenga las ilegítimas representaciones que hoy existen, por conveniencia propia, y ante el silencio de la clase trabajadora, o a partir de qué detonadores (estructurales o superestructurales) se replantearán las relaciones sociales, de manera que encuentren en el Estado las perspectivas para sus requerimientos. Éste es el paso siguiente en la reflexión científica, uno de particular importancia.

La caracterización que realizó Schmitter del corporativismo fue como un sistema de interés o representación de posiciones, un particular arreglo institucional típico e ideal para vincular los intereses organizados en asociaciones de la sociedad civil con la estructura de toma de decisiones del Estado.

El balance inicial del que partimos en el caso de México considera que en la conformación corporativa propia se da (con una historia de décadas) una variable de permanencia principal, los Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP), aquella contratación colectiva que se celebra al margen de los trabajadores, sin consulta y por acuerdos, por lo general indecorosos, tomados entre los empresarios y las representaciones sindicales con la anuencia e incluso promoción del aparato de gobierno.

En este esquema del presente, los CCPP y la tercerización, fenómeno que se ha desarrollado en el mundo al amparo del significativo desempleo existente, serán las varia-

bles que definirán el futuro, ya sea porque se mantengan o porque la clase trabajadora las desarticule y el aparato político comprenda las limitaciones que representan para un desarrollo que esperamos.

Sobre corporativismo en México, Enrique de la Garza planteó las siguientes ideas que suscribimos. Subraya que el corporativismo, en oposición a la representación ciudadana que hace abstracción de los intereses profesionales o de clase, implica un proceso gubernamental de toma de decisiones diferente al del parlamento y una nueva forma de legitimar al Estado, legitimidad que depende básicamente de los acuerdos entre corporaciones y el Estado; distingue entre el corporativismo societal y de Estado y el corporativismo de Estado, cuyas características en ambos supuestos son el monopolio de la representación en un número limitado de asociaciones, supresión de las asociaciones competitivas, incorporación forzada de los miembros de la asociación, continua mediación estatal, control estatal del liderazgo y articulación de intereses por medio de las corporaciones. Señalamos que, en este esquema, los CCPP son el fruto natural del monopolio de la representación y cada vez más del control estatal, que lleva a los políticos mexicanos a ofrecer paraísos laborales en el escenario del TLC (De la Garza, 1994b).

Pero reparemos en que la representación ciudadana, en la historia que se escribe a partir de 1917, implicó que las representaciones corporativas se insertaran también en los espacios parlamentarios e incluso en el propio Poder Ejecutivo.

Además de las aportaciones generales a que hacemos referencia en el marco teórico, Graciela Bensúsán refiere las particularidades del fenómeno en la fase en que nos encontramos: crisis del modelo y crisis de la organización sindical, mientras señala al respecto:

La Ley (LFT) ofrecía a las autoridades todos los mecanismos necesarios para sostener un régimen corporativo-estatal y, a la vez, flexible de relaciones laborales: número limitado de organizaciones a través de formas coactivas de agremiación, control estatal del nacimiento del sindicato y del liderazgo sindical, monopolio de representación y control de las acciones reivindicativas (calificación de huelgas), libertad patronal de dirección y administración de empresas (ausencia de comités, consejos o delegados electos por trabajadores) y amplias facultades estatales para determinar el nivel real de la protección legal. Pero la Ley sólo delineaba este régimen. Se trataba de una posibilidad que se realizó primero por una vía política (la alianza cardenista) y después se sostuvo jurídicamente inhibiendo o reprimiendo la disidencia en un contexto de marcada fragilidad del Estado de derecho y diremos nosotros [que] en la actualidad se evidencia por una verticalidad intolerante por parte de los

funcionarios del trabajo, quienes confían en exceso en que el mecanismo de articulación gestado en décadas les permitirá en el presente imponer su voluntad (Bensusán, 2000: 221).

Ornelas (2014) nos dice que la corrupción deviene principalmente del poder político y económico. Desde los tiempos de la Colonia, la corrupción era un privilegio del gobierno y el sacerdocio, de la Iglesia católica, situación que no varió con la independencia, pero es con el régimen de la Revolución mexicana cuando la corrupción se institucionaliza al crear instituciones que consolidaron un régimen legal, un sistema de normas compartidas y reglas del juego político, con el que el presidente adquirió un gran poder, lo que le permitió otorgarlo a otros y convertirse en árbitro de los conflictos entre las clases sociales y los mismos grupos revolucionarios; también tejía alianzas con diversos grupos, dándoles poder y medios para el enriquecimiento de sus líderes, y es así como con el Estatuto para los Trabajadores al Servicio del Estado, de 1936, sentó las bases del corporativismo e institucionalizó la corrupción. El Estado concedió el monopolio de la representación laboral, el mismo presidente designaba a los dirigentes y controlaba la mitad de las plazas del sector público.

El mismo auto señala que el presidente entregaba puestos de representación política y cargos administrativos a los dirigentes de los sindicatos. El SNTE es un claro ejemplo de la corrupción institucionalizada. El presidente Ávila Camacho otorgó posiciones políticas y administrativas a los primeros líderes del sindicato, así como la dirección de las escuelas, pero no se conformaron con esos puestos y fueron por las inspecciones de zona, las jefaturas de sector, el gobierno central y los estatales; miles de docentes compraron su plaza, mientras que directores de escuelas, supervisores y funcionarios del sistema de educación básica y normal obtuvieron sus puestos por lealtad a los líderes. Con esos instrumentos, los dirigentes sindicales alcanzaron altos grados de autonomía e incrementaron su propio poder, hasta que el presidente en turno se hartó de ellos. Pero la corrupción no se acaba, está en la médula de las instituciones corporativas.

Partimos de la existencia de valiosos estudios en México sobre el fenómeno de las relaciones de trabajo, pero tienen más de 20 años o son parciales, lo cual nos enfrenta a la ausencia de un diagnóstico en el contexto de un modelo económico neoliberal y una postalternancia política.

El concepto de corporativismo sindical cobra relevancia otra vez para explicar la nueva realidad política y económica de la sociedad mexicana, particularmente en este estudio, en cuanto a las relaciones de trabajo. Debemos señalar que la democracia depende en gran medida de la forma en que se articulan los intereses de los distintos grupos sociales.

Estamos conscientes de que los momentos de crisis económica y recesión industrial, los cambios tecnológicos y laborales son reales, originan desajustes en la estructura sindical y motivan cambios en la estrategia y en la táctica de los trabajadores. Suscribimos que es necesario cambiar el sindicalismo, buscar la formación de grandes sindicatos por rama de industria que den una capacidad real de contratación colectiva como instrumento de redistribución del ingreso.

Esta crisis no es únicamente del sindicalismo en México, se repite con sus particularidades en todo el mundo occidental y, por ello, la presente investigación tiene como finalidad contribuir al debate sobre los cambios en el mundo del trabajo e intentar aportar en el ámbito de la realización y protección de la clase trabajadora

Habremos de tener en cuenta que en la globalización buena parte de los trabajadores se siente en libertad, pese a que cada vez son más las cadenas que los atan, ya que la pérdida del arraigo territorial y la desarticulación social conforman el contexto de la existencia de un nuevo trabajador “dueño de su propio tiempo”, forma optimista de apreciar la precarización del trabajo, que reivindica la flexibilización y desprecia el conocimiento acumulado, visión de las nuevas generaciones de trabajadores, empleados en tareas de procesamiento de la información de las empresas cuya naturaleza intercambiable está sujeta a la estandarización de los procesos o a la universalización del conocimiento, lo que los hace fácilmente reubicables o descartables (Caselles, 2003).

Familia, tiempo libre, relaciones, todo se reduce a la vinculación cibernética, a la posibilidad de relacionarse sin estar relacionados, a la posibilidad de reducir la existencia a micropíxeles; un nuevo hombre que se realiza más con su celular que con una pareja o con hijos, que ha perdido la capacidad de gozar el ocio, al que le repugna el descanso, no quiere salir mínimamente de su viaje por el ciberespacio. Éste es el individuo que conforma el proletariado del presente, el que Antunes (sin año) denomina como infoproletariado en tanto que se sirve de diversas herramientas de la cibernética para realizar las actividades que le son encomendadas, distante de los sistemas de control tradicionales y que incluso ha tomado distancia de la fábrica, que no de los mecanismos de control que ahora se ejercen de manera sutil mediante el propio *software*.

Las repercusiones en la conciencia de clase y en su propia identidad son evidentes. El individualismo por encima de una idea de pertenencia determinada por las condiciones de vida y trabajo; aunado a ello, y como consecuencia del aislamiento individual: carencia de organización sindical, falta de identidad y reconocimiento, liquidación de la búsqueda de los derechos colectivos, inconciencia de su calidad de explotado.

PERIODIZACIÓN

Las siguientes afirmaciones las realizamos al establecer un periodo con cambios significativos respecto del momento inmediato anterior, tanto en lo estructural como en lo superestructural.

Hay consenso generalizado en cuanto a que el inicio del gobierno de Miguel de la Madrid marca pautas de que la brújula económica se dirige y compromete al país con el proyecto de los monopolios y, por ello, habrán de abandonarse todas las expresiones de participación del Estado en la economía y de política tutelar y garante de los intereses sociales. Se debe establecer que esta fase del desarrollo del sistema de producción capitalista se presenta en otros países de occidente (Antunes, 2009).

Con las anteriores condiciones, en los primeros años de gobierno de De la Madrid se vivieron privatizaciones de empresas que, con diferentes esquemas (empresas del Estado, de participación estatal, desconcentradas, descentralizadas y otras), operaban y se desarrollaron de la siguiente manera: en 1930 se contó con 12, en 1940 con 57, en 1950 con 158, en 1960 con 259, en 1970 con 491, en 1976 con 845 y en 1982 con 1 155 empresas públicas (Zedillo, 1989: 194). Se privatizaron 23 empresas en 1983-1984; en febrero de 1985, 236; el proceso de privatización en México, durante el periodo de 1982 a 1988, implicó que de 1,155 empresas públicas en 1990 quedaran 269 (Sánchez, 2010: 187-213).

También se dieron reformas al artículo 27 constitucional que liquidaron el ejido o, dicho de otra forma, dieron paso a que se comerciara con él (DOF, 1983). Se inicia el proceso para terminar con las limitaciones al capital privado para participar en energéticos y en 1990 finalmente se puso fin, por parte de Carlos Salinas de Gortari, a la aberrante aventura (en la lógica de la política económica dominante) que iniciara José López Portillo al nacionalizar la banca.

Se dejan venir en cascada las concesiones de todos aquellos servicios que, de no haberlo vivido, hubiéramos pensado que serían imposibles, primero con las carreteras, para alcanzar incluso servicios de salud y cesantía, y sin dejar de voltear a ver el importante renglón que representa el sector educativo, que aún está en la mira y en un proceso privatizador.

Todo lo anterior pasó en los años noventa por el Consenso de Washington, que perfilaría ya, de manera clara y puntual, lo que se esperaba de un país como el nuestro.

También en la mira estuvieron los principios tutelares del artículo 123 constitucional, los cuales, tan sólo en lo formal, se mantuvieron hasta noviembre de 2012 y sufrieron el primer golpe flexibilizador con las reformas que entonces se realizaron a la Ley Federal del Trabajo, sin importar incluso la inconstitucionalidad de varias de ellas, olvidando que

un año antes se había alcanzado el reconocimiento del derecho humano al trabajo y las importantes reformas en la materia incorporadas a la constitución.

Éste es un proceso que no ha terminado, del que podemos decir que es constante hasta nuestros días. Se trata de un proceso que no implica cambios fundamentales en las pautas de la economía y en la construcción del aparato de poder político, es decir, vivíamos en una construcción social capitalista y seguimos en una de corte capitalista, pero esta etapa se caracteriza por el alto predominio de los monopolios, que se alcanza mediando la destrucción de la pequeña y mediana empresas, y abandonando los intereses sociales, cuestión que pone en serio cuestionamiento el aparato de gobierno y la identificación que pudo haber existido en la sociedad con el gobierno surgido de la revolución. Ésta es la reconversión económica perfilada para nuestro país y otros, identificados como del Tercer Mundo.

En lo social y en lo político, esta etapa se caracterizará por la mano dura del gobierno, permanente golpe a las inconformidades sociales, negada a todo tipo de concesiones que haga aparecer al Estado como débil; como parte de lo anterior, y en materia laboral, control absoluto del salario, represión radical a la disidencia, control de la asociación sindical, incremento de la corrupción, pero, sobre todo, de la simulación.

A lo mucho, nuestra idea no pretenderá agotar un recuento de la suerte que han tenido los sindicatos en el mundo, pero sí podemos documentar cuando menos aquéllos cuyos casos son de mayor relevancia y a cuya información tenemos acceso.

CONFORMACIÓN DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

Después de la revolución de 1910-1917, como forma de desactivar el poder del caudillo, quien era la expresión hegemónica de cómo se gobernaba en México, a la consolidación del PNR (con posterioridad, PRI) se impuso una práctica política en las relaciones de clase y entre los sectores de clase, incluyendo los sindicatos, con el aparato de gobierno y con la representación empresarial, con las características siguientes:

1. Sumar al gobierno a los diversos sectores de la sociedad, comprometiéndolos en el proyecto oficial y con los lineamientos que se iban estableciendo.
2. Subordinación de las organizaciones sindicales al gobierno; la política de ajuste compite con el argumento de responder a los intereses generales antepuestos a los sectoriales.
3. Mantener la resistencia y la confrontación por parte de los sindicatos, cada vez menos efectivas sin embargo; la utilización de conceptos, discursos y estrategias de lucha en la actual coyuntura muestran escasa eficacia.

4. Optar por el desarrollo de una estrategia flexible de confrontación y negociación, salvaguardando la autonomía sindical y enfrentándose al mismo tiempo con numerosos retos y desafíos.
5. Otorgar o posibilitar a las direcciones de sectores de clase o clases sociales poder económico y poder político.
6. Atender los reclamos de los trabajadores con ciertos beneficios dosificados por medio de sus direcciones sindicales, con la finalidad de que éstas se legitimaran.
7. Para articular lo anterior tuvieron un papel muy importante los mecanismos institucionales de las organizaciones sindicales, establecidos en la LFT: toma de nota, definición del radio de acción de los sindicatos, monopolio del ejercicio de los derechos colectivos por parte del sindicato reconocido y otros más.

Tal articulación se ha mantenido desde los años treinta hasta la fecha. Sin embargo, en los últimos años, y particularmente a partir de 2000, ha sufrido importantes cambios en su composición que han llevado a que la dinámica gobierno-sindicato sea diferente, dinámica en la que los fines y las funciones del sindicato se ven cuestionados.

En la conformación de los sindicatos en México a partir de 1917, no obstante el declararse respecto de la libertad y democracia en las organizaciones sindicales, por medio de la norma laboral y del importante proceso de establecer leyes de excepción ha significado una supresión absoluta de estos baluartes para la conformación de auténticos sindicatos.

No existe libertad para conformar organizaciones sindicales y se asfixia el derecho individual para organizarse en defensa de los intereses como trabajadores. No hay libertad para renunciar a determinada organización sindical. Tampoco hay posibilidades de pluralidad sindical.

Las propias organizaciones sindicales se encuentran incorporadas en confederaciones o centrales, lo que en vez de representar mayor fuerza para los trabajadores organizados se convierte en un mecanismo de control corporativo

PANORAMA ACTUAL DEL CORPORATIVISMO Y DEL SINDICALISMO

El mundo laboral en México, desde su institucionalización, se ha desarrollado según las bases del poder político y económico; en ese contexto, las relaciones de trabajo adquirieron un papel central para obtener resultados en ambas líneas, es decir, para lograr el poder político e influir en la toma de decisiones, y, por otra parte, de acuerdo con el modelo económico en función, establecer las medidas y los candados para el control

de la masa obrera por conducto de las diversas corporaciones sindicales, las que garantizaban un empleo a todo aquel que apoyara las determinaciones de las cúpulas o dirigencias, no tanto en defensa de los intereses de los trabajadores, sino en defensa de una estructura de poder.

El Estado mexicano se conformó como un sistema de interés o representación de posiciones, con un particular arreglo institucional, típico e ideal para vincular los intereses organizados en asociaciones de la sociedad civil con la estructura de toma de decisiones del Estado: el corporativismo. Las bases fundamentales de la conformación, es decir, los intereses de la sociedad civil trabajadora, ya no se encuentran en la actualidad (en la última década) representadas, porque sus líderes sindicales, en su mayoría, por no decir en su totalidad, mantienen el espacio de representación pero han ido perdiendo paulatinamente legitimidad en tanto que no consultan a las bases, no representan los intereses de las bases en el espacio de toma de decisiones y, más grave aún, no tienen nada que ofrecerles. Sin embargo, han realizado todas las acciones inimaginables para mantenerse como representantes (formalmente), con el objetivo de conservar los privilegios políticos y económicos que ello conlleva.

Las acciones por parte de los líderes sindicales para mantenerse como representantes se han traducido en conductas que han originado un escenario perverso, en el que los CCPP, las contrataciones tercerizadas (*outsourcing*) y las negociaciones sindicato-empresa por debajo de la ley, entre otros fenómenos y prácticas, son cotidianos. Esquemas que dejan fuera de la protección sindical a los trabajadores y, sobre todo, a merced de la voluntad vertical del gobierno, incluso en contra de lo que establece la ley, son la forma como se trata la relación laboral y se resuelven los conflictos de clase.

En cuanto a la situación actual, en la nueva dinámica que referimos señalamos las siguientes características:

1. Los parámetros convenidos en las instancias tripartitas fueron sustituidos por políticas gubernamentales establecidas desde el Poder Ejecutivo, con lo que se alcanza a la fecha una verticalidad absoluta.
2. El anterior esquema reclamó redefiniciones en la década de los ochenta, entre otras razones como consecuencia del cambio de política económica que se instrumentó, dejando atrás al Estado benefactor e iniciando una liberalización total de la economía para descansar lo anterior sobre los hombros de quienes viven de trabajar.
3. No obstante la alternancia, las condiciones de participación de las representaciones sociales no se han modificado y, pese a que ya no existen las condiciones que en el pasado

permitieron a las direcciones sindicales legitimarse ante sus bases, actualmente se mantienen en el poder.

4. Los años de la crisis económica han impedido los modestos movimientos tendientes a sacudir el férreo control que se ejerce por parte de las direcciones sindicales corporativas o, en el mejor de los casos, los trabajadores están más ocupados en conservar o encontrar empleo en las condiciones que puedan y desatienden totalmente sus intereses gremiales.
5. El aparato de gobierno, consciente de la ilegitimidad de la mayoría de las representaciones sindicales, de que no consultan a las bases y sólo mantienen su representación formal por el poder político y económico que les representa, tolera y cultiva esta forma de actuar en tanto que hoy, más que nunca, tiene condiciones para manipular a su antojo las direcciones sindicales.
6. Se ha desarrollado incluso una “línea empresarial” que presta servicios para que los empresarios cuenten con contratos colectivos a su satisfacción, incluso antes de que la empresa se establezca y sea contratado el primer trabajador.
7. De facto, este esquema de relaciones sociales ha sido útil para ofrecer en el mercado de los inversionistas extranjeros flexibilidad laboral y matizar rigideces legales que pudieran desalentar a los inversionistas.
8. El balance general que se puede sacar respecto del aparato de gobierno es de una creciente ilegitimidad expresada desde las direcciones sindicales.

Este panorama en las relaciones laborales individuales ha ocasionado total desregularización laboral; preferencia del contrato de trabajo a término fijo y eliminación paulatina del indefinido; flexibilización de la jornada de trabajo; variación del concepto jurídico de salario y restricción de los elementos integrantes; crecimiento del sector informal de la economía, pese a que por política laboral se integre en una formalidad declarada.

En materia de derecho laboral colectivo, la capacidad jurídica del sindicato se adquiere desde el momento de su fundación, pero para actuar se requiere el registro sindical; la posibilidad de crear nuevas organizaciones sindicales está prácticamente cerrada; hay una permanente tendencia a institucionalizar las acciones de los sindicatos, ante la imposibilidad de moverse con autonomía, así como una tendencia a suprimir el derecho social y sustituirlo con normas de derecho de empresa, ignorando totalmente la necesidad social de la clase trabajadora de ser tutelada por el Estado.

REFERENCIA A OTRAS REALIDADES

El análisis que ofrecemos a continuación nos permite apreciar un mejor panorama de la vida sindical en el mundo, partiendo de los datos que nos arrojan las propias organizaciones y de las estadísticas que ofrece el Banco Mundial.

Los datos mencionados consideran una población económicamente activa (PEA, en adelante), la cual comprende a personas de 15 años o más que satisfacen la definición de la Organización Internacional del Trabajo de población económicamente activa, es decir, se incluye a todas las personas que aportan trabajo para la producción de bienes y servicios durante un periodo específico, tanto las que cuentan con empleo como las desempleadas.

Debemos precisar que en algunos países, cuando se habla de la población económicamente activa, se incluye a las fuerzas armadas, a los desempleados, a los que buscan su primer trabajo, pero excluye a quienes se dedican al cuidado del hogar y a otros trabajadores y cuidadores no remunerados.¹

Sin intención de realizar una revisión del sindicalismo que se ha desarrollado en otros países, y sólo para tener referencias que nos permitan revisar el de México, hacemos las siguientes anotaciones.

De los cinco sindicatos más poderosos del mundo, cuatro de ellos están en el viejo continente, algo que no resulta sorprendente pues Europa fue la cuna del sindicalismo, y uno en Estados Unidos. La lista de estos poderosos está compuesta por IG Metall (Alemania), CGT (Francia), CGIL (Italia), UGT (Portugal) y AFL-CIO (Estados Unidos). Cabe mencionar que en estas organizaciones sindicales hay sindicatos de sector junto con confederaciones.

Respecto a la presencia de organizaciones sindicales asiáticas, la mayoría están muy debilitadas. En diversas naciones de Asia, el control férreo de la administración de la actividad obrera (una constante a lo largo del tiempo) ha dado lugar a sindicatos con una orientación de gobierno.

En los países latinoamericanos, la regulación de las organizaciones sindicales es muy diversa y en algunos casos se ha promovido o impuesto históricamente desde la legislación nacional un modelo de unidad sindical.

Una inicial caracterización con datos al año 2013 nos presenta lo siguiente:

¹ Consultado en <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN>, enero de 2015.

El sindicalismo de otras realidades

País	PEA	Organización sindical	Caracterización	Demandas
	PEA sindicalizada			
Alemania	41 762 514	Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). Se integra por ocho organizaciones (IG BAU Construcción, Agrícola-Ambiental, IG BCE Minería, Química y Energía, ECG Ferrocarril y la Unión de Transporte, PRO Unión Educación, IG Metall, NGG Alimentos, Bebidas y Alimentación Unión, PiB (el sindicato de la policía), Verdi Servicios (Estados Unión)	Colaboracionista, actúa en pro de la Unidad y representación de los trabajadores.	Contra la contención salarial y la flexibilidad laboral.
	6 000 000			
Francia	30 117 166 1 845 000	Confederación General de Trabajadores (CGT)	Colaboracionista. Baja sindicalización.	Pensiones.
Italia	25 077 632	a) Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), b) Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), c) Unión Italiana del Trabajo (UIL)	Por la autonomía sindical; debate participativo.	Reforma laboral dignidad de la persona.
	13 000 000			Cambio político y económico en pro del crecimiento y el empleo.
Portugal	5 466 285 800 000	a) Confederación General de los Trabajadores Portugueses/Intersindical Nacional (CGTP-IN), b) Unión General de Trabajadores de Portugal	Sindicalismo participativo.	Derechos laborales y libertad sindical por la vía de la democracia.
España	23 553 719	a) Unión General de Trabajadores, (UGT), b) Confederación General de Trabajadores (CGT), c) Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)	Colaboracionista.	Pensiones.
	Aproximadamente 3.5 millones		Oficialista y radical; sindicalización a la baja.	Transparencia, austeridad, reformas estructurales, participación.
Inglaterra (Reino Unido)	62 200 000 Alrededor de 6 millones	Confederación sindical única denominada Trade Unions Congress (TUC)	Colaboracionista.	En contra del desempleo. Por el seguro de desempleo.

(Continúa cuadro El sindicalismo de otras realidades)

País	PEA	Organización sindical	Caracterización	Demandas
	PEA sindicalizada			
Dinamarca	2 914 454 1.5 millones	Confederación de Sindicatos Daneses (LO)	Colaboracionista; sindicatos por profesiones.	Salarios y discriminación salarial. Participación en las negociaciones del sector público.
Suecia	5 082 428 1 900 000	Confederación de Sindicatos Suecos (LO)	Colaboracionista.	Intervención en las negociaciones y en la toma de decisiones de política económica.
Finlandia	2 719 678 2 020 000	a) Confederación de Sindicatos de Finlandia, b) Organización Central de Asociaciones Profesionales de Finlandia (SAK), c) Organización Central de Personal Laboral (STTK), d) Organización para el Mercado Laboral de los Titulados Superiores (Akava)	Participativa en el Estado, con independencia.	Seguridad social.
Estados Unidos	158 666 072 Cerca de 17 millones	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)	Corporativismo, con importante diferenciación del Estado.	Legalización de trabajadores extranjeros.
Canadá	19 271 114 4 735 367	a) Canadian Labor Congress (CLC), "el Congreso Laboral Canadiense"; b) Confederation des Syndicats nationaux (CSN), "Confederación de Sindicatos Nacionales"; c) UNIFOR	Colaboracionista y progresista.	Condiciones del empleo, sueldos, pensiones, prestaciones, derechos colectivos.
Chile	8 593 048 Cerca de un millón	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	Colaboracionista; baja sindicalización.	Participación en las negociaciones, reajuste de salarios, pensiones, cumplimiento de la ley, seguridad social.
Argentina	19 millones Alrededor de 37%	Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), Central de Trabajadores Autónoma (CTA)	Colaboracionista; baja sindicalización; desempleo.	Desempleo, seguridad social, pensiones.

(Continúa cuadro El sindicalismo de otras realidades)

País	PEA	Organización sindical	Caracterización	Demandas
	PEA sindicalizada			
Brasil	104 745 358 18%	Central Única de Trabajadores (CUT)	Colaboracionista.	Hegemonía social, democracia, trabajo decente, fortalecimiento de la libertad y autonomía sindicales.
China	787 632 272 136 949 000	Federación Nacional de Sindicatos de China (ACFTU)	Oficialista.	Auténtica representación de trabajadores, ejercicio del derecho de huelga, seguridad social.

Elaboración propia, con información obtenida de diversas páginas, entre otras:

<http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN>, marzo de 2015;

<http://www.cgil.it/CGIL/Default.aspx>, enero de 2015;

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614_recurso_1.pdf, marzo de 2015;

http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/30/actualidad/1367281631_164669.html, marzo de 2015; <http://www.cgil.it/CGIL/Default.aspx>, marzo de 2015.

ANÁLISIS Y REFLEXIONES FINALES

La globalización es un proceso que se inicia en los setenta y aún se encuentra en construcción, el cual nos golpea en la cara con un sinnúmero de evidencias en el mundo del trabajo y una constante: la flexibilización del trabajo, que viene a transformar éste, a los trabajadores e incluso a las organizaciones que éstos crean. En este proceso no tienen cabida voluntades u oposiciones, los cambios son radicales y, recurriendo a las tesis de Carlos Marx, la tendencia es a que cada vez más trabajo muerto sea movido por menos trabajo vivo, sin tomar en cuenta fronteras ni límites temporales o espaciales; a manera de ejemplo, apréciense los saldos del teletrabajo, los trabajadores sin rostro que lo realizan y de los cuales no es posible siquiera definir su membresía, con todo lo que ello representa para una posible organización sindical, el adelgazamiento al máximo de sus derechos, la polivalencia de sus actividades, las intensidades y los ritmos que se imponen, y la pobreza humana que representan los call centers, en los que nuevas actividades sustituyen a las clásicas, y ello como saldo del avance tecnológico, particularmente con las computadoras y los significativos avances en comunicación, así como el distorsionante papel que tiene en la sociedad la publicidad, entre otros nuevos factores que

definen el proceso productivo y el del trabajo. El perfil del nuevo trabajador, calificado y descalificado, se encuentra definido por su mayor o menor manejo de la computadora, ya no por las elementales y tradicionales actividades que históricamente se han realizado; limpieza, mensajería o almacenamiento escapan de la dependencia de este nuevo instrumento de trabajo que, a la vez que lo esclaviza, lo cualifica.

Citando a Carlos Marx respecto al trabajo y sus transformaciones:

La magnitud de valor de una mercancía se mantendría constante, por consiguiente, si también fuera constante el tiempo de trabajo requerido para su producción. Pero éste varía con todo cambio en la fuerza productiva del trabajo. La fuerza productiva del trabajo está determinada por múltiples circunstancias, entre otras por el nivel medio de destreza del obrero, el estadio de desarrollo en que se hallan la ciencia y sus aplicaciones tecnológicas, la coordinación social del proceso de producción, la escala y la eficacia de los medios de producción, las condiciones naturales. [...] En términos generales: cuanto mayor sea la fuerza productiva del trabajo, tanto menor será el tiempo de trabajo requerido para la producción de un artículo, tanto menor la masa de trabajo cristalizada en él, tanto menor su valor. A la inversa, cuanto menor sea la fuerza productiva del trabajo, tanto mayor será el tiempo de trabajo necesario para la producción de un artículo, tanto mayor su valor. Por ende, la magnitud de valor de una mercancía varía en razón directa a la cantidad de trabajo efectivizado en ella e inversa a la fuerza productiva de ese trabajo (Marx, 1980: 59).

Aunado a lo anterior, la vieja fábrica o empresa en la que se realizaba todo el proceso productivo cede paso a múltiples empresas pequeñas y a veces clandestinas, ubicadas en donde el bajo costo de la mano de obra hace más conveniente establecerse, sin que las distancias y los tiempos sean factos limitantes. La empresa global es eso: en el mundo y sin límites.

Se sostiene que estas reglas del nuevo proceso productivo reclaman terminar con aquello que surgió como inevitable con el capitalismo, los sindicatos; reclama definición de una política laboral de manera vertical y sin discusiones; reclama trabajo descalificado, rutinario e intensivo en su mayoría, y trabajo de alta especialización y calificación en muy menor cantidad, mientras se busca que ambos sean flexibles al mayor grado. En la obtención de estas condiciones de trabajo tendrá un papel de primera importancia el significativo desempleo que, desde mediados de los años setenta, se convierte, a decir de la OIT, en la pandemia que amenaza a la humanidad.²

² Al respecto, la OIT publicó en 1995 un documento denominado "El empleo en el mundo, 1995".

Un fenómeno que se encuentra también presente en esta fase global del desarrollo del capitalismo es el de la migración, principalmente de jóvenes y mujeres en busca de trabajo: los trabajadores mexicanos y centroamericanos, hacia Estados Unidos; los marroquíes, turcos y de Europa oriental, hacia Europa occidental, y así, en un compulsivo proceso en el que, además de búsqueda de trabajo, se argumenta la búsqueda de mejores condiciones de vida, aunque queda poco claro y resulta controvertido qué son mejores condiciones de vida.

Estamos frente a una redefinición del trabajo impuesta por la producción global y los nuevos escenarios requeridos: publicidad, nuevas necesidades en la sociedad, desarrollo de un nuevo perfil del trabajador (tercerización, cooperativismo de prestación de servicios, trabajador por temporada, autoempleo e informalidad) e, inevitable, de un importante porcentaje de potenciales trabajadores que prolongan la adolescencia ante la imposibilidad de insertarse en el mercado de trabajo, así como de una importante franja de jóvenes que, por no poder elegir la opción inmediata anterior, optan por la delincuencia en todas sus expresiones (narcotráfico, prostitución, extorción, robo). Se habla de que México y Colombia son países con alto grado de peligrosidad pero, en realidad, la película se repite en la mayoría de los territorios que hoy integran las naciones; quizá haya unas cuantas que en verdad puedan ofrecer seguridad.

En estas condiciones, el Estado de bienestar, las tutelas del trabajo y sobre todo los auténticos sindicatos combativos, propositivos y demandantes de equidad en la distribución de la riqueza son enojosas presencias a las que se reclama suprimir. No está por demás recapitular algunas ideas fundamentales: los sindicatos son formas organizativas de los trabajadores propias del sistema capitalista, así como también nos encontramos frente a trabajadores únicamente en este sistema. Con anterioridad hubo siervos o esclavos, pero no trabajadores, y la particularidad de éstos tiene que ver con que venden su fuerza de trabajo, no así el siervo o el esclavo.

Los sindicatos nacieron como instancias organizativas de los trabajadores y en el hacer político diríamos que casi de forma natural se relacionaron en el aparato de gobierno, con la finalidad de que la lucha de clases se diera dentro de parámetros controlados y no representara, en todas sus eventualidades, un hecho incierto respecto de sus resultados. Las clases y los sectores de clase se organizan institucionalmente con la finalidad de manejar futuros ciertos y dentro de parámetros controlados.

Por qué no pensar en que los cambios estructurales, es decir, del sistema, colocan al sindicato fuera de foco o, dicho de otra manera, si en etapas anteriores los sindicatos cumplieron un papel en lo económico y en lo político, pareciera que hoy dejan de cumplirlo o requieren cambios significativos que los actualicen.

Qué decir de la idea de sindicato que tiene el ciberproletariado; las propias condiciones objetivas a las que se encuentra sometido: trabajo individualizado y aislado, permanente competencia que se mide sin percatarse incluso de que se está midiendo, crecimiento del estrés, anonimato, pérdida del contacto social, invasión de la privacidad, desaliento del papel del sindicato en un escenario en el que no es bien visto, y las propias condiciones están dadas para que no sólo el sindicato, sino que la propia acción de los trabajadores, sea inviable en tanto el teletrabajo y la negación geográfica del lugar en el que se labora hacen inviable la huelga.

La idea de organización debe contemplar esta realidad. El cibertrabajo debe ser enfrentado con estrategias sindicales que sean también del ciberespacio; la acción sindical debe tener en cuenta a los diversos sujetos de la nueva cadena de producción, con independencia de fronteras y distancias, ya que los vínculos pueden darse por el propio proceso web.

Encontramos un sinnúmero de interrogantes: es inevitable el esquema corporativo, es decir, la presencia y participación de la representación sindical en el aparato de gobierno y, si así es, inevitablemente se compromete en su conducta al ser la causa de que el sindicato haya perdido credibilidad ante los trabajadores y la sociedad. O, ¿es posible encontrar equilibrios lo suficientemente firmes como para que se mantenga la autonomía de la organización?

Otra hipótesis sería, ¿son los intereses personales de los representantes sindicales los que llevan a que se deje de cumplir con el compromiso de representación? En esta segunda hipótesis, ¿cuáles son los mecanismos que garantizan que el líder sindical no anteponga sus intereses personales? La revocación del mandato. Frente a ello, ¿en realidad la democracia burguesa y liberal funciona?

El caso de China evidencia lo que en muchos otros casos, como el de México, pudiera quedar desdibujado; a mayor presencia y participación de la dirección sindical en el aparato de gobierno, para los fines de éste, menor respuesta a los intereses de las bases sindicales. Luego entonces, ¿la representación de los trabajadores deberá tomar distancia del aparato de poder? Y, ¿lo puede hacer? ¿De qué manera?

La experiencia tanto histórica como de la actualidad, en las diversas modalidades que se dan en distintos países, nos habla de que la sindicalización en grandes sindicatos resulta más efectiva que la pulverización sindical, que son los grandes sindicatos los que alcanzan la interlocución con el aparato de gobierno y, en buena medida, sintetizan las diversas demandas de la mayoría de las bases sindicales y redimensionan las luchas. ¿Por esta vía estará la solución o las nuevas rutas del trabajo sindical?

Es interesante apreciar cómo las grandes empresas monopólicas, como es el caso

de Walmart, se interesan por que se pulverice el sindicato. En México³ trabajan por la organización de sindicatos por almacén, aprovechando una disposición de la LFT que establece que los sindicatos pueden ser de rama, de región, de sector, de empresa e incluso de almacén, disposición inspirada en la pretensión de dejar que los trabajadores se organicen como mejor les parezca. La empresa monopólica, al margen de los trabajadores, asociada con sindicatos corruptos y el propio gobierno, promueve y garantiza una contratación colectiva por almacén y, de esta manera, controla tanto a las bases sindicales como a las diversas “organizaciones sindicales”, que (por almacén) pueden pretender la representación de los trabajadores a su servicio, imponiendo CCPP y enfrentando a diversos “sindicatos” que pretenden la titularidad de los contratos correspondientes. La evidencia fehaciente es que todos los contratos colectivos son iguales y fueron firmados por diversos sindicatos, lo que habla de que su texto, contenido y los derechos de los trabajadores los definió la empresa. Los grandes monopolios optan por esta opción como forma de desmontar el derecho de asociación, definir el de contratación colectiva y desarticular el de huelga.

Las grandes empresas aceptan grandes sindicatos de acuerdo con la hipótesis de que éstos se formaron en el pasado, en condiciones en las que existía auge sindical y se conquistaron contratos bastante sólidos. Sin embargo, en la medida en que pueden trabajar por la pulverización, en ningún supuesto ven con buenos ojos la conformación de sindicatos de rama o región.

Otro fenómeno interesante es que, en el caso de México, y lo apreciamos incluso en el del sindicalismo asiático en general, el aparato de gobierno respeta al aparato sindical (aunque esté consciente de que es corrupto) con el que ha alcanzado acuerdos en el pasado, como forma de evitar que se dé la auténtica vida sindical. No se desea que los trabajadores piensen y menos que sean congruentes en su conducta con las conclusiones a las que su pensamiento los lleve.

Este esquema, dominio político del aparato hegemónico de poder y control de los sindicatos por parte del empleador y del gobierno, es el círculo vicioso a romper.

Para no llegar a conclusiones ingratas, debemos tener en cuenta que algunos sindicatos asumen una nueva función en materia de reivindicar derechos colectivos de la comunidad o de *justicia social*. Las empresas multinacionales con un poder real encuentran frenos en los sindicatos que están empezando a ejercer el papel de censores en la gestión de nuevas formas de autoridad. Es decir, las organizaciones que se limitaban a

³ En diversos foros se ha expresado que la empresa trabaja sin presencia sindical en México, pero esto no es cierto, trabaja con decenas de sindicatos que, por el perfil de su toma de nota, “trabajadores de tiendas de autoservicio” o algo semejante, ofrecen CCPP a lo largo y ancho del país.

reclamos puntuales en materia de derechos laborales ahora se expanden hacia asuntos generales de justicia social.

En esta tesitura se habla de transformación estructural del sindicato, para incursionar en los escenarios de representación política y trabajar colectivamente con los movimientos sociales.

El movimiento sindical debe procurar estrategias para construir relaciones con los sectores de trabajo informal, en la medida que hasta ahora las preocupaciones sindicales han girado en torno al trabajo asalariado, considerando como marginales las demás formas de trabajo. El movimiento sindical debe vincular de manera seria a la mujer y a la juventud trabajadora y no trabajadora, ya que estos sectores han sido de los más golpeados.

Esto pasa por un proceso en el que el sindicalismo se integra al movimiento social y toma distancia del juego corporativo, todo ello mediado por una auténtica democracia en la elección de las instancias de dirección sindical. Las perspectivas organizativas del trabajador, como lo plantea Ricardo Antunes (2009: 40), son globales:

Si el impulso a la flexibilización del trabajo es una exigencia de los capitales a escala cada vez más global, las respuestas del mundo del trabajo deben configurarse de maneras crecientemente internacionalizadas, mundializadas, articulando íntimamente las acciones nacionales con sus nexos internacionales. Si la era de la mundialización del capital se realizó de modo aún más intenso en las últimas décadas (Chesnais, 1996a y 1996b), entramos también en la era de la mundialización de las luchas sociales, de las fuerzas del trabajo ampliadas por las fuerzas del no trabajo expresadas en las masas de desempleados que se expanden por el mundo (Bernardo, 2004).⁴

En ese contexto, las acciones de mayor repercusión que se han dado son las que realizan aquellos trabajadores que no trabajan y que se movilizan, de manera espontánea, precisamente por ello: los parados, en contra de las reducciones en las pensiones de desempleo y por la estabilidad después del contrato de primer empleo. Las perspectivas por las que es necesario apostar son, tomando palabras del referido autor:

Esta nueva morfología del trabajo no podría dejar de afectar a los organismos de representación de los trabajadores, de ahí la enorme crisis de los partidos y sindicatos. Que muchos analistas de esta crisis vieran un carácter terminal para los organismos de clase es otra

⁴ Las citas son del autor referido.

cuestión. Aquí queremos solamente registrar que la *nueva morfología del trabajo significa también un nuevo diseño de las formas de representación de las fuerzas sociales y políticas del trabajo*. Si la industria taylorista y fordista es más parte del pasado que del presente (al menos tendencialmente), ¿cómo imaginar que un sindicalismo verticalizado podría representar este nuevo y compuesto mundo del trabajo? (Bihr, 1991).⁵

LOS SINDICATOS EN LA POSMODERNIDAD

El esquema corporativo con el que venían funcionando los sindicatos en su relación con el Estado y los empresarios vivirá importantes modificaciones, como consecuencia de que la situación económica limita los espacios de negociación y cierra el compás de control y mediatización que ejercían los sindicatos sobre los trabajadores. Lo anterior no implica pérdida de poder de las organizaciones sindicales corporativas, sino que las obliga a ejercer su autoridad mediante esquemas más verticales y autoritarios, comprometiendo al Estado a avalarlas y de ninguna manera dar paso a requerimientos de democratización de las organizaciones sindicales. Por el lado de los trabajadores que han vivido alrededor de 80 años (partiendo de que el esquema corporativo se establece en los años treinta y se perfecciona más adelante), simplemente asumen al sindicato y a la dirección sindical acríticamente, e incluso en el caso de las nuevas generaciones de trabajadores, que no vivieron experiencias de sindicalismo participativo o combativo, tan sólo ignoran su existencia o lo consideran un mal presente, como puede ser el pagar impuestos.

El Estado impone sus lineamientos en materia de política laboral desde el gobierno de Miguel de la Madrid, sin que se hubieran dado cambios incluso durante la alternancia. Los gobiernos panistas muy pronto entendieron que no debían confrontarse con los aparatos sindicales contruidos en las décadas de gobierno del PRI, y éste, al retomar la presidencia, mantiene sin ningún cambio el respeto que se le tiene a los sindicatos corporativos, los que tampoco tuvieron en el pasado inmediato, ni tienen a la fecha, interés de confrontarse con el gobierno. Desde el aparato de gobierno, durante la presidencia de Carlos Salinas de Gortari, se golpea a los líderes del sindicato petrolero y a los del SNTE, y con posterioridad a otros: el de mineros y por último al de electricistas, así como a la lideresa que llegó al SNTE, pero esto no implica cambios en el esquema de simulación de las relaciones sindicato-Estado-empresa, ya que evidencia que no se está dispuesto a que el poder sindical desborde ciertos límites establecidos por el poder del gobierno.

⁵ Las citas son del autor referido.

El sector empresarial, históricamente conservador y reticente a cambiar el modelo de sometimiento en las relaciones laborales, se arrastra con la existencia del sindicato, asumiéndolo como parte de los gastos de operación, y busca y establece, incluso con anterioridad a la etapa que estudiamos, formas de evadirlo, gestando la simulación sindical y contractual (en corresponsabilidad con la dirección sindical), identificada como los Contratos Colectivos de Protección Patronal, y la generaliza (también de la mano de buena parte las direcciones sindicales) en la etapa que estudiamos; en la actualidad hablamos de que el sindicalismo y 90% de la contratación colectiva son simulados. Esto es en perjuicio de la libertad de los trabajadores, del ejercicio de sus derechos colectivos y tiene repercusiones importantes en el vínculo laboral, que no puede reconvertirse a partir de que se establece con estas bases.

Las antiguas caracterizaciones del sindicalismo mexicano como charro, blanco u oficial dieron paso a otra con más elementos rigurosos de análisis, la que nos habla del sindicalismo corporativo y en esta caracterización, a mayor o menor medida, los estudios del trabajo convergen. También del pasado, la referencia al sindicalismo insurgente, que con posterioridad nos hablara de sindicalismo independiente, se nos desdibujó, no porque todos los sindicatos sean corporativos sino porque la esencia, la independencia y potencial insurgencia, que tiene que ver con la auténtica democracia en las organizaciones sindicales, de una forma u otra, también se perdió. Podemos decir que, en esta fase del desarrollo, el sindicalismo corporativo se enconcha, o más bien los líderes sindicales se enconchan, con la finalidad de sobrevivir y los líderes del sindicalismo independiente corporativizan sus organizaciones, porque no creen que haya condiciones para la confrontación y temen que el poder que ejercen se vea afectado por el aparato de gobierno que, como con anterioridad dijimos, impone cada vez más una política laboral de sometimiento y de negación de los más elementales derechos de los trabajadores.

En estas condiciones, el sindicalismo ha sido reducido a defender (por no decir cuidar) la existencia del trabajo; el sindicalismo alternativo fue incapaz de ofrecer opciones y los cambios estructurales del trabajo y el crecimiento del sector informal vienen a cambiar el escenario del sindicalismo.

Ni siquiera hay condiciones para que hablemos de un sindicalismo que renunció a ser de clase y se convirtió en un sindicalismo de participación o colaboración (apreciación que hace Antunes respecto del sindicalismo brasileño), sin demérito de importantes esfuerzos que se realizan pero que se encuentran aislados en una dinámica que, como vorágine, arrastra todo, incluyendo los más esforzados proyectos para que las cosas cambien. El objetivo principal todavía es, y cada vez se valida más como tal, la

libertad y democracia en las organizaciones de los trabajadores, con responsabilidad y presencia de todos y cada uno de sus miembros.

A diferencia de otros países en los que las organizaciones sindicales o las sociales promueven las acciones de los parados, los organizan y se convierten en un actor colectivo de primera importancia, en México los sindicatos no voltean a ver este importante sector y, por lo tanto, éste tampoco se expresa. Las perspectivas ocupacionales se encuentran principalmente en el sector informal de la economía y con ello resulta inexistente el trabajo organizativo sindical.

Como conclusión podríamos poner a debate la idea de que, con el corporativismo que maniató al movimiento obrero, el sindicalismo se pierde en las acciones institucionales como consecuencia de que tanto éste como los partidos de oposición apostaron a la legalización de sus acciones.

Reiteramos lo dicho respecto a que el nudo principal que es necesario superar se relaciona con el tema de la democracia y la libertad sindicales. Con lo anterior no estamos estableciendo que en todos los sindicatos corporativos los líderes se concreten simplemente a aceptar lo que los empresarios solicitan; dentro del amplio abanico de este sindicalismo existen también direcciones sindicales que verdaderamente consiguen las mejores condiciones laborales para sus representados, pero eso no quiere decir que lo que logran sea *lo que los trabajadores quieren*. La voluntad de los trabajadores, en todos los sindicatos corporativos, no tiene espacio para manifestarse y menos para trascender.

Por lo anterior, uno de los conceptos gastados de la modernidad es precisamente el de democracia. No dejamos de tener en cuenta que, en otros escenarios, las organizaciones sociales han desempeñado importantes roles en la instrumentación de reivindicaciones del trabajo y que incluso en nuestro país se dio, como lo fue en su momento, la iniciativa “Yo soy 132”, pero este tipo de acciones, con la finalidad de no incurrir en los problemas negativos del ejercicio del poder, han optado por negarse la dirección y con ello su vida espontánea también es efímera.

La teorización moderna sobre la organización empresarial evidencia cada vez más que ante el objetivo de rentabilidad, de eficiencia en el trabajo, de construir la mejor empresa en el espacio en el que se mueven, se olvida el valor del hombre, de la vida, del interés social, y ello ha creado un ídolo llamado empresa. Si el concepto democracia se desgasta, éste tiene menos razones para validarse en la posmodernidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeyra, Guillermo, y Carlos Abel Suárez (2009), “Sindicalización, sindicatos y experiencias extra sindicales actuales en algunos países de América Latina”, en OSAL (Buenos Aires: Clacso), año X, núm. 26, octubre.
- Antunes, Ricardo (sin año), *El caracol y su concha. Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo*, en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/El%20caracol%20y%20su%20concha....pdf>, consultado en diciembre de 2014.
- (2009), *Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)*, trad. Aldo Casas, en Colección Grupos de Trabajo: trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, México, Clacso-Trabajo y sociedad, en <http://bvsde.org.ni/clacso/publicaciones/neffa1.pdf>, consultado en enero de 2015.
- Bensusán Areous, G. (2000), *El modelo mexicano de la regulación laboral*, México, UAM-X/Fundación Friedrich Ebert S./Flacso/Plaza y Valdez.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso (2003), “Las tutelas y las flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización”, en Patricia Kurzcyn y Carlos Alberto Puig González (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, IIJ-UNAM.
- (1991), “Modernización de las relaciones de trabajo y normatividad laboral”, en *Estudios Jurídicos*, revista de análisis jurídico de la Escuela de Derecho de la Universidad Intercontinental, México.
- (1991), “Modificaciones en las relaciones laborales y sus repercusiones en la legislación del trabajo”, en *Análisis sindical T.L.C. a un año de su iniciativa*, México, Instituto de Propositiones Estratégicas.
- Caselles H., Karen A. (2003), *Sindicalismo en tiempos del ciberproletariado*, ensayo presentado para la maestría de derecho del trabajo, Universidad Externado de Colombia (versión no publicada).
- De la Cueva, Mario (1970), *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, 10ª ed., México, Porrúa.
- De la Garza Toledo, Enrique (1991), “Cultura y crisis del corporativismo en México”, en José Luis Barros Horcasitas et al., *Transición a la democracia y reforma del Estado en México*, Universidad de Guadalajara, Grupo Editorial Miguel Porrúa/Flacso.
- (1994), “El corporativismo: teoría y transformación”, en *Estructuras de Poder y Partidos Políticos*, vol. 34, año 14, México, UAM-Iztapalapa, julio-diciembre de 1994.
- Diario Oficial de la Federación* (1983, 3 de febrero).
- Garavito, R. (2007), “Sindicalismo mexicano, ruptura del pacto social y los desafíos del siglo XXI (1906-2006)”, en *Un siglo de sindicalismo en México*, México, Colegio de Sonora.
- Lastra, José Manuel (2000), “La libertad sindical”, *Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho*

- Comparado*, núm. 98, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, mayo-agosto, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>, consultado en enero de 2015.
- Marx, Carlos (1980), *El capital*, tomo I, Libro Primero, Sección Primera: “Mercancía y dinero”, trad. Floreal Mazía, México, Editorial Librerías Allende.
- OIT, “Trabajo en régimen de subcontratación”, informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión, Ginebra.
- (1995a), “El empleo en el mundo, 1995”, informe de la OIT, Ginebra.
- (1995b), “El mundo del trabajo en una economía integrada”, informe sobre el desarrollo mundial, Ginebra.
- (2000), “Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado”, dirigida por Muneto Ozaki, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Ornelas, Carlos (2014), “Poder, corrupción y corporativismo”, en <http://www.excelsior.com.mx/opinion/carlos-ornelas/2014/09/03/979680>, consultado en enero de 2015.
- Sánchez González, José Juan (2010), *La privatización en México como retracción estatal*, México, Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- Schmitter, Philippe C. (1992), “Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa Occidental”, en Philippe C. Schmitter y Gerhard Lehmbruch (coords.) *Neocorporativismo I, más allá del Estado y el mercado*, México, Alianza Editorial.
- Touraine, Alain (1999), *¿Cómo salir del liberalismo?*, México/Buenos Aires/Barcelona, Paidós.
- Zapata, F. (2002), “Transacción entre modelos de desarrollo y nuevas instituciones laborales en América Latina”, en Raquel Partida (coord.) et al., *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global*, México, Universidad de Guadalajara/UNAM.
- Zedillo Ponce de León, Ernesto (1989), “El modelo redimensionador del Estado en el contexto de la modernización nacional”, memoria del Seminario Internacional Redimensionamiento y Modernización de la Administración Pública en América Latina, México, INAP.

Páginas de internet

- <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN>
- <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute>
- <http://www.cgil.it/CGIL/Default.aspx>
- <https://sites.google.com/site/sindicatoconductoresunidos/home/historia-del-sindicalismo>
- http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-62614_recurso_1.pdf
- <http://www.bcn.cl/de-que-se-habla/sindicalizacion-negociacion-colectiva>
- <http://www.elmostrador.cl/pais/2014/07/31/la-lista-negra-de-los-sindicatos-que-no-tienen-derecho-a-huelga-en-chile/>

http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/30/actualidad/1367281631_164669.html

http://internacional.elpais.com/internacional/2013/04/30/actualidad/1367281631_164669.html

<http://www.excelsior.com.mx/opinion/carlos-ornelas/2014/09/03/979680> 3/09/2014 02:16

http://www.elconfidencial.com/mundo/2014-07-06/sindicatos-franceses-sin-afiliados-dirigidos-por-corruptos-y-comprados-por-la-patronal_156776/

www.cgil.it/

<http://trabajo.excite.es/sindicatos-importantes-en-espana-G28561.html>

<http://www.ciudadnueva.org.ar/areas-tematicas/actualidad/el-desempleo-en-argentina-alcanzo-al-75-por-ciento-de-la-poblacion>

http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicatos_de_Argentina

IV

Reforma laboral, cambios
en la educación universitaria.
Los nuevos actores sociales

Una nueva universidad para el mercado y un nuevo estudiante como futuro trabajador cualificado (la experiencia española en la implantación de los espacios europeos de educación superior)*

Carmen Agut García**

EL MOMENTO histórico que atraviesa la universidad española tiene un evidente interés en sí mismo, pero también por las importantes semejanzas que presenta con el derecho del trabajo y de la seguridad social. A ambos, con idénticos temas y terminología, se les acusa de inmovilismo y de incapacidad para dar rápidas respuestas a las nuevas necesidades surgidas de la economía globalizada y de la crisis, y se les exige una gran dosis de desregulación y de flexibilidad para su adaptación a la competitividad que demandan las nuevas empresas, así como su propia participación en el mercado. Es precisamente esta situación de cambio constante a un ritmo vertiginoso y de todo orden (desde la concepción misma de la naturaleza y finalidad de la institución, los más diversos aspectos de la docencia a impartir, el alcance de la investigación y la transmisión del conocimiento, el uso de nuevas tecnologías, el personal a su servicio —docente o de administración y servicios—, la evaluación de su calidad, la financiación, titulaciones, programas, metodologías educativas, evaluaciones, acreditaciones, infraestructuras, gestión, entre otros aspectos, hasta el alumno), la cual, a su vez, no es sino la plataforma para nuevas modificaciones, la que obliga a una reflexión profunda sobre la universidad que tenemos y, sobre todo, la universidad que vamos a tener, y nos lleva a analizar el papel que en todo ello está llamado a desempeñar el estudiante como futuro trabajador cualificado.

* El presente trabajo es un breve extracto, puesto al día, del proyecto docente y de investigación presentado por la autora al concurso en el que obtuvo la plaza de Catedrático de Universidad en el área de Conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Universidad Jaume I de Castellón (España), en octubre de 2011.

** Letrada del gabinete técnico del Tribunal Supremo de España (Sala Social) y Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Jaume I de Castellón (España), Correo electrónico: agutc@dtr.uji.es

1. EL ÁMBITO INTERNACIONAL

En España, la importancia del proceso desarrollado en Europa para la creación y puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), por el elevado número de transformaciones que ha conllevado y el calado de las mismas, parece que ha relegado a un segundo plano, cuando no ha simplemente preterido, el análisis de las actividades desarrolladas a propósito de la universidad en el ámbito internacional; sin embargo, su influencia es innegable.

Hay numerosos organismos internacionales que han puesto en práctica actuaciones en materia de educación superior, como el Consejo de Europa, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI), etc. Y si bien tampoco vamos a detenernos en demasía en ellas, es importante recordar que son especialmente relevantes las actividades emprendidas desde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), así como las propuestas efectuadas por el Banco Mundial (BM) y la inclusión de la enseñanza entre los servicios de los que se ocupa la Organización Mundial del Comercio (OMC).

La UNESCO, en un íter temporal muy similar al europeo, ha llevado a cabo distintas actividades con el mismo objetivo de revisión del entramado que implica la enseñanza superior para su mejor adaptación a los tiempos que se viven, si bien, como es natural, desde una óptica generalista. Y aunque en algunos momentos su orientación se ha visto fuertemente influida por el diseño propuesto por el BM, parece que tales criterios han sido superados.

Por su parte, el BM también ha destinado tiempo y esfuerzos a la educación superior. Esta institución es especialmente interesante por cuanto, además de la elaboración de estudios e informes con la finalidad de formular propuestas sobre la educación superior, lleva a cabo una importante labor de financiación y asesoramiento en la materia, en particular en los países en vías de desarrollo;¹ razones que, por otro lado, se dan para explicar el amplio acogimiento de sus postulados y la escasa oposición planteada a los mismos, ya que la concesión de créditos por el banco supone necesariamente la aceptación de los programas de ajuste que éste imponga (De Sousa, 2005: 41). En este sentido, desde un importante sector doctrinal latinoamericano (Coraggio, 2005; Medial-

¹ Véanse, sobre la influencia del BM en Latinoamérica en general, Medialdea y Alonso (2003: 3), Saxe-Fernández (2004) y Tünnermann (2003). Sobre la influencia en concretos países, en Argentina, Imen (2008), Nosiglia y Diodati (2007: 1 y ss.) y Llugdar; en Colombia, Soto (2006); en Cuba, Borroto (2006); en México, Ornelas Delgado (2006) y Saxe-Fernández y Delgado (2005).

dea y Alonso, 2003: 38 y ss.; Torres, 2001) se dice que el BM y sus propuestas, de corte claramente neoliberal, son precisamente las que están ganando terreno, hasta el punto de desplazar a un segundo plano a la propia UNESCO y sus planteamientos iniciales, mucho más amplios y guiados por principios distintos; en particular, la consideración de la educación superior como un bien público, un derecho incardinado en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al servicio de la sociedad y como instrumento de paz, que exigía la universalidad en el acceso a la misma (Delors, 1996: 14). Por el contrario, los lineamientos del BM son, en esencia: *privatización, desregulación y orientación por el mercado*.²

Del mismo modo, la OMC, que busca la liberalización comercial de todo tipo de servicios, ha incluido en el Acuerdo General del Comercio de Servicios (AGCS) los servicios educativos, con toda la carga de consecuencias que ello va a acarrear, entre las que se han indicado la posible pérdida del control público de la educación, el crecimiento ilimitado del sector educativo privado, la introducción de mecanismos de mercado en los sistemas educativos, la desigualdad en el acceso a la educación, problemas de calidad (pues enseñanza privada no siempre es sinónimo de calidad, sino a veces de todo lo contrario), limitación de contenidos de enseñanza, homogenización cultural, etc. (Verger, 2004: 6 y 7).

2. EL ÁMBITO EUROPEO

El comúnmente denominado Plan Bolonia o Proceso de Bolonia para la implementación del EEES, no obstante que implica a los gobiernos de los países europeos y sus acuerdos suscritos por los correspondientes representantes gubernamentales, nace al margen de la Unión Europea (UE) y se mantiene fuera de la misma y de sus instrumentos normativos (Linde, 2010a: 115 y ss.; De Carreras, 2009: 6; Recalde, 2009; Orón y Recalde, 2009). Además de ello, la UE ha llevado a cabo algunas actuaciones en materia de educación superior, dentro del marco de competencias que posee sobre la misma, teniendo como referente el EEES, al tiempo que algunos de los objetivos del Plan Bolonia se consiguen por medio de las políticas de la UE y viceversa (Linde, 2010a: 44 y 115).

² En Brasil, durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso, el Ministerio de Educación, mediante el Programa de Recuperación y Ampliación de los Medios Físicos de las Instituciones de Educación Superior en alianza con el Banco Nacional de Desarrollo Económico y Social (BNDES), abrió una línea de financiamiento de cerca de 750 millones de reales para instituciones de educación superior, con recursos procedentes de un préstamo del Banco Mundial. Estos recursos fueron canalizados en gran parte para las universidades privadas. Desde 1999, el BNDES prestó 310 millones de reales a las universidades privadas y apenas 33 millones a las públicas (*universianet.com* e información personal de Paulino Motter) (De Sousa, 2005: 39, nota al pie 16).

2.1. La Unión Europea

La agenda de modernización de la educación superior en todos sus aspectos (docencia, investigación/innovación y gestión estratégica), pieza esencial del crecimiento económico y social, se convirtió en un tema clave de la Estrategia de Lisboa (Consejo de la UE, 2000), adoptándose por diversas instancias europeas innumerables documentos que señalaban las políticas necesarias para la modernización de dicha educación superior en Europa. Se trataba, en definitiva, de hacer hincapié en el conocimiento, la innovación y la optimización del capital humano para lograr las prioridades clave en los ámbitos del empleo y el crecimiento, para lo que era necesaria una mejor inversión en las universidades, una mejor gestión de ellas y la cooperación entre la universidad y la industria, invitando a los estados y a la propia Unión a adoptar las políticas necesarias al efecto.

Y en los muy diversos documentos elaborados en su desarrollo es posible encontrar un discurso reiterado en el que se manejan conceptos como empleabilidad (Secanella, 2011: 40-47; Rentería y Andrade, 2007), aprendizaje a lo largo de la vida, responsabilidad, ciudadanía, espíritu emprendedor, calidad, movilidad, competencias y cualificaciones (*nuevas capacidades para nuevos empleos*), nuevas tecnologías, conocimiento de idiomas, etcétera.

De sus actuaciones interesa destacar los programas Educación y Formación 2010 y 2020. El programa de 2010 tenía como objetivo establecer los estándares educativos europeos; puede decirse que por primera vez y en contraposición a la tradicional diversidad de los sistemas nacionales. Al efecto contemplaba tres objetivos estratégicos, subdivididos en tres medidas: a] mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y de formación; b] facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los sistemas de educación y formación; c] hacer de Europa el destino preferido de estudiantes, académicos e investigadores de otras regiones del mundo.

En mayo de 2009³ se aprueba el programa Educación y Formación 2020. En él se reconoce que se han llevado a cabo importantes avances, pero que todavía quedan pendientes aspectos que mejorar si Europa quiere convertirse en la economía del conocimiento más avanzada del mundo, por lo que se plantean cuatro objetivos: a] hacer realidad el aprendizaje a lo largo de la vida y la movilidad de los estudiantes; b] mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas de educación y de formación; c] promover la equidad, la cohesión social y la ciudadanía activa, para que los ciudadanos adquieran y desarrollen las competencias necesarias para su empleabilidad, para su

³ Conclusiones del consejo del 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y formación (ET 2020), DOCE C 192, 28 de mayo de 2009.

aprendizaje continuo, la ciudadanía activa y el diálogo intercultural; d] incrementar la creatividad, la innovación, en particular el espíritu empresarial, en todos los niveles de la educación.

En paralelo a estos esfuerzos de modernización de la función docente de las universidades y de las demás instituciones de enseñanza superior, la UE ha diseñado otra rama de la agenda global de la Estrategia de Lisboa, enfocada en el desarrollo de la investigación y la innovación como llaves de la Europa del Conocimiento. Se trata de la creación de un espacio europeo de *I + D + i* competitivo y creador de crecimiento y empleo. El proceso de creación del EEI destaca el papel fundamental de la investigación y la innovación desarrolladas en las instituciones universitarias, que de este modo adquieren un renovado protagonismo.

2.2. El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)

Puede decirse que con el denominado Proceso de Bolonia se persigue la reforma de los sistemas de enseñanza superior de los países partícipes para la creación del EEES, con límite en 2010, cuando debía de estar concluido.⁴ Se busca un espacio único sin fronteras académicas que facilite la movilidad de estudiantes y profesores, con criterios comunes y reconocibles de todo orden para facilitar la movilidad, capaz de atraer a estudiantes y profesores de otros ámbitos (AA.VV., 2008a; Rué, 2007; Fernández y Serrano, 2009; Linde 2010a y 2010b; Vila, 2009).

Como se indicó, las declaraciones que configuran el Proceso de Bolonia no forman parte del acervo normativo de la UE ni tampoco contemplan obligaciones jurídicamente exigibles a los estados en el marco internacional, sino que, simplemente, enuncian unos objetivos y proponen unos instrumentos para lograrlos, dejando a cada Estado en libertad de seguirlos o no. En esta línea, su intención no es homogeneizar los sistemas de educación superior de los distintos países suscriptores, sino, respetando la diversidad, aumentar su compatibilidad y comparabilidad, para posibilitar la construcción de un espacio abierto y sin obstáculos a la circulación de estudiantes, profesores y personal al servicio de las universidades. Por otro lado, el hecho de que se actúe al margen de la UE permite que formen parte del proceso países no integrantes de dicha Unión, en este momento cuarenta y siete.

Si bien la fecha de inicio del proceso suele situarse en las declaraciones de París (1998) o Bolonia (1999), lo cierto es que hay una actuación previa de relevancia que puede perfectamente considerarse como el origen del proceso: *La Carta Magna de las*

⁴ Véase la página oficial del Proceso de Bolonia: <http://www.ehea.info>.

Universidades, el resultado final de la oferta efectuada desde la Universidad de Bolonia, en 1986, a las principales universidades europeas.

En todo caso, con motivo del 800º aniversario de la creación de la Universidad de París, los ministros responsables de la enseñanza superior de Alemania, Francia, Italia y Reino Unido adoptaron, el 25 de mayo de 1998, la *Declaración de La Sorbona*. Dicha declaración surge en respuesta a la percepción de la desventaja en la que se considera que se encuentran las universidades europeas frente a las de Estados Unidos y Japón.⁵ Como se ha señalado desde una perspectiva externa: “...se trata de una estrategia defensiva, [...] basada en la idea de que las universidades europeas no están por ahora preparadas para competir en buenas condiciones (o sea, en condiciones lucrativas) en el mercado transnacional de educación superior. Es necesario defenderlas y prepararlas para competir” (De Sousa, 2005: 42).

La declaración busca la creación de un espacio, un sistema educativo europeo, que permita acabar con las fronteras internas (al igual que sucederá con la eurozona) y desarrollar un marco de enseñanza y aprendizaje que favorezca una movilidad y una cooperación más estrechas, con la finalidad de tener reconocimiento internacional y el atractivo potencial de los sistemas educativos europeos: “...al hablar de Europa no sólo deberíamos referirnos al euro, los bancos y la economía, sino que también debemos pensar en una Europa de conocimientos”.

En la subsiguiente Declaración de Bolonia, de forma mucho más organizada, se fijan efectivamente las bases para la creación del EEES y su promoción por la vía de la cooperación intergubernamental y acogiendo expresamente los principios contenidos en *La Carta Magna de las Universidades*, en particular en lo relativo a la autonomía de los establecimientos.

La Declaración de Bolonia concede como plazo hasta 2010 para la realización del EEES, si bien, para asegurar la consecución en dicho año de los objetivos fijados, se decidió mantener reuniones ministeriales cada dos años, como así se ha verificado, cada una de las cuales termina mediante la correspondiente conferencia ministerial que revisa lo conseguido hasta ese momento, establece directrices para el futuro y admite, en su caso, nuevos miembros en el proceso. La primera conferencia de seguimiento del Proceso de Bolonia tuvo lugar en Bucarest en 2012,⁶ y la última en Yereán (Armenia) en 2015. Las siguientes conferencias ministeriales están programadas para los años 2018 y 2020.

⁵ Sobre el error de partida de esta consideración, por tomarse una visión generalista de las universidades estadounidenses (Linde, 2010a: 19 y ss.).

⁶ Véanse las diferentes declaraciones en: http://www.aqu.cat/aqu/marc_legd/eees_es.html#.U7etI_tRWWho.

En términos muy generales puede decirse que los objetivos de Bolonia se traducen en los extremos siguientes:

1. Un reconocimiento de cualificaciones que permita a los titulados tener acceso, en el país de acogida, a la profesión para la que están cualificados y ejercerla en las mismas condiciones que los nacionales de ese Estado miembro.
2. Adopción de un sistema fácilmente comprensible y comparable de titulaciones, basado en una estructura en tres niveles: grado, máster y doctorado.
3. Establecimiento de un sistema de créditos común, como el European Credit Transfer System (ECTS).
4. Garantía de calidad: promoción de la cooperación europea para asegurar un nivel de calidad en el desarrollo de criterios y metodologías comparables, donde han adquirido un papel cada vez más relevante las agencias de garantía de calidad.
5. Promoción de una necesaria dimensión europea en la educación superior.
6. Aprendizaje permanente llevado a cabo a lo largo de toda la vida.
7. Promoción de la movilidad de estudiantes, profesores y personal administrativo de las universidades.
8. Protagonismo de las instituciones y estudiantes de enseñanza superior.

No obstante, por todas, cabe la referencia a la Declaración de Londres del 18 de mayo de 2007, *Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los retos de un mundo globalizado*,⁷ toda vez que es en ella donde se observa mejor la considerable carga de atención a las necesidades laborales y la vinculación entre la enseñanza superior y el mercado de trabajo. En el prefacio, los ministros señalan que los avances de los dos últimos años se aproximan significativamente a la materialización del EEES, remarcando su misión como espacio en el que se “facilitará la movilidad, aumentará la empleabilidad y fortalecerá el atractivo y la competitividad de Europa”. Se apunta una relevante característica del proceso: “La necesidad permanente de adaptación de nuestros sistemas de educación superior, para garantizar que el EEES mantenga la competitividad y responda con eficacia a los retos de la globalización”. Y se reconoce la importante labor desarrollada por las instituciones de educación superior en la conformación de nuestras sociedades, proponiendo que dispongan de recursos suficientes para continuar cumpliendo con su tarea: “La preparación de los estudiantes para su futuro profesional y capacitarles para su desarrollo personal; la creación y conservación de una

⁷ Disponible en: http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11088_es.htm. También en: <http://eees.universia.es/documentos/reuniones-ministros-educacion-superior-europea>.

extensa base de conocimiento avanzado y el fomento de la investigación y la innovación”. Por otro lado, se dice que se debe respaldar el importante cambio de enfoque, consistente en una educación superior centrada en los estudiantes y no en una educación centrada en el profesor.

La Declaración de Bucarest, del 27 de abril de 2012, es la última adoptada hasta el momento. En ella, con la crisis y su alcance social como telón de fondo, se acordó que las reformas deben centrarse en desarrollar la capacidad no aprovechada de la educación superior para contribuir al crecimiento y la empleabilidad. En este sentido, entre las prioridades de acción para el periodo 2012-2015 destacan las siguientes:

1. Favorecer las condiciones que fomentan el aprendizaje centrado en el estudiante, los métodos de enseñanza innovadores y el entorno propicio y estimulante de trabajo y aprendizaje.
2. Mejorar la empleabilidad, el aprendizaje permanente y la resolución de problemas y habilidades empresariales por medio de la cooperación con los empleadores.
3. Asegurar que los marcos de cualificaciones y la implantación de los ECTS y el Suplemento Europeo al Título (SET) se basen en los resultados del aprendizaje.
4. Fomentar alianzas de conocimiento basadas en la investigación y la tecnología.

Además, los ministros adoptaron la Estrategia de Movilidad de Bolonia, que establece que, en 2020, 20 % de los graduados europeos de educación superior hayan realizado parte de sus estudios en el extranjero.

Con todo, el aspecto más llamativo de esta reunión fueron los intentos de eliminación de toda referencia a la financiación pública de la educación superior, aunque, finalmente, se mantuvo dicha financiación pública, si bien ya no con carácter principal y en unión de otras fuentes no especificadas (Ferrer, 2012: 6).

3. EL ÁMBITO NACIONAL: LA PUESTA EN PRÁCTICA EN ESPAÑA DEL PLAN BOLONIA Y DE LA ESTRATEGIA DE LISBOA

Como se indicaba, el Plan Bolonia suponía la fijación de las líneas prioritarias de actuación en el marco europeo, si bien, para su efectiva implantación, requería la actuación de los diversos estados implicados en el mismo, de ahí que su mayor o menor éxito viene determinado por lo que dichos estados vayan aplicando en sus respectivos territorios.

Tras la Constitución de 1978, la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU), del 25 de agosto, da inicio a la nueva etapa en democracia de la universidad española.

Dicha norma contemplaba, entre otros aspectos de relevancia, la libertad de cátedra, de enseñanza y de investigación; el reconocimiento de la autonomía universitaria para gestión y administración de sus recursos; el traspaso a las comunidades autónomas de competencias en materia de planificación y financiación de centros universitarios; la transformación de la estructura educativa y los planes de estudio; la apertura progresiva a Europa, con mayor movilidad de estudiantes y profesores, e incorporaba en la estructura de las universidades el consejo social, constituido por representantes del ámbito académico, empresarial y social del entorno de la universidad.

Es un hecho notorio la transformación sufrida por la universidad española en las décadas de los ochenta y noventa, debida a factores como el incremento notable del número de estudiantes, así como de profesores e investigadores; la creación de nuevas universidades y centros universitarios como consecuencia del proceso de descentralización política y administrativa producido por las comunidades autónomas; el aumento de la investigación, etc. Pero el proceso de integración europea exigía un salto cualitativo sin precedentes para la adaptación de la universidad a las nuevas exigencias de una sociedad mundializada y en constante transformación.

En España, aunque no de forma inmediata tras las declaraciones de 1998 y 1999, no cabe duda de que las líneas trazadas desde Europa se han seguido oportunamente, de manera que, precisamente, como resultado del Proceso de Bolonia y de la Estrategia 2010 de la UE, son las grandes reformas normativas las que, con el horizonte situado en 2010, han modificado sustancialmente la universidad española en los últimos, aproximadamente, 10 años,⁸ así como las propuestas de nuevos cambios que empiezan a plantearse para su conclusión en 2020.

La reforma legislativa hacia ese modelo de universidad *capaz de afrontar nuevos retos, los derivados de la sociedad del conocimiento en los albores del presente siglo*, según reza, precisamente, su exposición de motivos, se inicia con la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU),⁹ del 21 de diciembre, que contempla propuestas en total consonancia con las premisas propuestas desde el ámbito europeo (Agüera et al., 2010; Palma, 2009: 206 y ss.).

La LOU fue reformada por la Ley Orgánica 4/2007, del 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOMLOU), del 21 de diciembre, con el fin de corregir algunas *deficiencias detectadas* y la incorporación de elementos derivados de la

⁸ Sobre la aplicación del Plan Bolonia en Alemania, Baldus (2009: 14 y ss.); en Italia, Tubertini (2009: 20 y ss.) en Inglaterra y Alemania, Rodríguez-Rosado (2011: 55 y ss.) en España, Vidal (2012: 253 y ss.).

⁹ La LOU tiene en su base trabajos como el denominado *Informe Universidad 2000*, también conocido como *Informe Bricall*, elaborado por la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE).

evolución del Proceso de Bolonia; así, “la Ley apuesta decididamente por la armonización de los sistemas educativos superiores en el marco del espacio europeo de educación superior” y lleva a cabo importantes reformas sobre “los principios de un espacio común, basado en la movilidad, el reconocimiento de titulaciones y la formación a lo largo de la vida”, así como también “la implicación de las universidades en la respuesta a las demandas de la sociedad y el sistema productivo”; porque “las universidades, además de un motor para el avance del conocimiento, deben ser un motor para el desarrollo social y económico del país”. En suma, se pretende un sistema universitario “con una estructura más abierta y flexible, que sitúe a las universidades españolas en una mejor posición para la cooperación interna y la competencia internacional”. Tales reformas se centran en los aspectos siguientes:¹⁰ la estructura y organización de las enseñanzas, basadas en tres ciclos: grado, máster y doctorado; potenciar la autonomía de las universidades; aumentar la exigencia para rendir cuentas; asegurar que las decisiones de naturaleza académica de las universidades se adopten por órganos en los que el personal docente e investigador tenga una representación mayoritaria; regular de manera más adecuada el proceso de verificación de planes de estudios; responder a las necesidades de formación a lo largo de toda la vida; impulsar, junto a la investigación básica, la transferencia al sector productivo; profundizar en la participación de los estudiantes; promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad; potenciar la proyección internacional; favorecer la movilidad interuniversitaria.

La LOU ha sido modificada nuevamente por la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), del 1 de junio, a fin de adaptarla a las exigencias europeas en materia de investigación, innovación y transmisión de conocimientos al sector productivo: “España se encuentra plenamente integrada en la Unión Europea. El nuevo marco legal debe, por tanto, establecer mecanismos eficientes de coordinación y de colaboración entre las Administraciones Públicas, y facilitar el protagonismo español en la construcción del Espacio Europeo de Investigación y del Espacio Europeo de Conocimiento” (Exposición de motivos, LCTI). De manera que la reforma incluye aspectos relacionados con la estructura de las universidades, en particular dar cabida a las escuelas de doctorado; establecer la coordinación, cooperación y colaboración universitaria, para dar carta de naturaleza a la cooperación entre universidades y a la cooperación entre la universidad y otros entes, organismos públicos y empresas; autorizar que las propias universidades constituyan empresas; fijar cuestiones relacionadas con la con-

¹⁰ Véase la exposición de motivos de la LOMLOU.

tratación de investigadores y su movilidad; modificar algunos puntos relacionados con la acreditación, etcétera.

Como desarrollo de las previsiones de la LOU y con el claro objetivo declarado de integrarse en el EEES, y el no tan explícito de dar cumplimiento a la Estrategia de Lisboa, desde 2001 y hasta hoy se ha aprobado en España un nada desdeñable número de normas que desarrollan los distintos elementos previstos en las referidas leyes orgánicas, y que, como se decía, en el breve lapso de 10 años han cambiado considerablemente el perfil de nuestras universidades. Los aspectos más relevantes de esas normas podrían concretarse en los siguientes: a] los resultados del aprendizaje, b] las enseñanzas oficiales universitarias: las cualificaciones, c] las metodologías educativas, d] la calidad, e] el sistema de créditos europeos, f] el sistema de calificación comparable, g] el SET, h] los estudiantes, i] los profesores, j] la gestión universitaria, k] la financiación de las universidades.

Por obvias cuestiones de espacio, sólo vamos a referirnos a algunos de ellos, sin embargo, no debe olvidarse que todos y cada uno de los elementos que se ven afectados para la adecuación de la universidad española al Plan Bolonia tienen una razón de ser en el conjunto del plan, de manera que se hallan relacionados entre sí como las piezas de un puzzle, y únicamente en su consideración como parte de un todo cobran sentido.

3.1. Los resultados del aprendizaje

Según hemos tenido ocasión de comprobar, sin perjuicio de seguir apostándose por una formación integral del estudiante, la preocupación por su inserción en el mercado de trabajo ha sido una constante en todos los ámbitos. En efecto, dicho objetivo es manifestado por la UNESCO en su Declaración Mundial de 1998 y también en Europa, tanto en el Proceso de Bolonia, desde la misma Declaración de la Sorbona de 1998 y la Declaración de Bolonia de 1999, como, mucho más acentuadamente, en el marco de la Unión Europea para dar cumplimiento a la Estrategia de Lisboa. Más aún, la denominada *empleabilidad* ha ido ganando progresivamente terreno en Europa y, por tanto, también en España, a medida que se avanzaba en la consolidación del EEES.

La necesidad de adaptar los estudios universitarios a las demandas del mercado laboral y, además, de un mercado laboral unificado para la movilidad en el espacio común europeo, a lo que debe sumarse la exigencia de formación a lo largo de la vida, es una cuestión de trascendental importancia, puesto que es precisamente el núcleo en torno al que gira todo el nuevo modelo educativo y el que, en definitiva, determina los elementos que deben ser regulados.

Y como se decía, todo está perfectamente vinculado, por lo que, a fin de lograr esa adaptación al trabajo, la empleabilidad, en suma, se plantean cambios en la oferta formativa, en el diseño de las titulaciones, en los contenidos que deben impartirse, en los métodos de enseñanza-aprendizaje y de evaluación, amén de los aspectos conexos que permitan la comparación para la internacionalización y la movilidad: créditos ECTS, SET, instituciones y procesos de control de calidad, marcos comunes de cualificaciones y otros mucho más complejos todavía, como los relativos a las instancias que deben tomar las decisiones al respecto y al sistema de financiación de las instituciones.

Volviendo a los contenidos por impartir, concretados en las competencias adquiridas por los alumnos o en los resultados del aprendizaje, no puede dejar de hacerse mención del estudio *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*, publicado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (Alonso *et al.*, 2008: 64 y ss.; Rué 2007: 55 y ss.), por cuanto viene a poner en relieve precisamente el punto en el que se encuentran actualmente las relaciones entre la universidad y lo que se espera de ella en el mercado de trabajo. Y al respecto, ya en su inicio se señala que el reto

no es pequeño: garantizar que la enseñanza universitaria capacite a sus alumnos a disponer de un conjunto de conocimientos que permitan una adecuada inserción en el mercado laboral. Esto es, que exista una adecuación entre la enseñanza recogida en la credencial del estudiante (por ejemplo, licenciado en derecho) y lo que se le solicita en el puesto de trabajo. El debate que se plantea entonces, por supuesto, es el de conocer cuáles son exactamente dichos conocimientos, que han tratado de ser definidos de muchas formas: cualificaciones, destrezas, aptitudes, capacidades y, más recientemente, competencias (Alonso *et al.*, 2008: 27).

En cuanto a la caracterización de dichas competencias, es claro que, en el momento actual, en su definición se abandona la idea de dominio de una disciplina de conocimiento por parte del estudiante, la conocida habitualmente como tradición académica, reprochándose, además, su ineficacia, y, en su lugar, se pone el acento en la posibilidad de su incorporación a un puesto de trabajo y su correcto desempeño en la empresa (Cascante, 2009: 142 y 146).

En efecto, las empresas exigen cada vez más competencias que tradicionalmente no han formado parte del currículo académico, como habilidades sociales, capacidad de liderazgo y de trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad, gestión del estrés, inteligencia emocional, “de manera que los estudiantes universitarios no sólo tienen que

poseer conocimientos teóricos sobre la materia de que se trate, sino también prácticos, junto a toda esa nueva serie de habilidades” (Alonso *et al.*, 2008: 41), y todo ello, además, debe ser completado a lo largo de su vida.¹¹

Desde esta perspectiva, sí tiene sentido que, pese al incremento exponencial de los contenidos transmisibles en cualquier disciplina, se lleve a cabo, en términos generales, la reducción del número de años exigido para alcanzar la titulación del primer grado, como también que muchas de las materias impartidas (enseñanzas básicas) no se correspondan con las consideradas propias de la titulación (Paniagua, 2010a: 182 y ss.; García, 2009: 53; Galcerán, 2010: 104). Otra cosa son todas las críticas que puedan formularse por lo que supone de reducción, en cuanto a convertir la universidad en una escuela profesionalizante,¹² a lo que se añade que ese menor número de años puede no ser suficiente en todos los casos para el acceso a una profesión, con lo que ello supone de encarecimiento de la enseñanza universitaria, ya que obliga al graduado a continuar acumulando títulos para su primera inserción laboral.¹³

En este sentido, cabe destacar la reciente reforma efectuada por el Real Decreto 43/2015, del 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, del 29 de octubre, el cual establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y el Real Decreto 99/2011, del 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado (BOE 3-2-2015). Este nuevo real decreto permite que las universidades puedan elegir libremente la fórmula de grado que prefieran: 4 + 1, 3 + 2 o cualquier otra que sume 300 créditos ECTS. Esto es, se permiten ahora los grados de tres años, ya que las razones esgrimidas para esta reforma son precisamente contrarias a las que se vienen indicando: de este modo se produce una reducción de gastos para los estudiantes.¹⁴

¹¹ En este sentido proponía el Informe Universidad 2000 (AA.VV., 2000: 14): “Pero, en el final del siglo XX, la situación ha adquirido unos rasgos nuevos y particulares. Actualmente la capacitación profesional ha de permitir una continua renovación de los conocimientos para favorecer los cambios científicos y sociales en curso. Este tipo de capacitación desborda el ámbito de las tradicionales profesiones de corte liberal para extenderse hacia las demandas surgidas de las empresas organizadas, actualmente, según sus propios procedimientos de dirección y de administración y que utilizan medios e instrumentos a menudo sofisticados para ofrecer sus productos o sus servicios en mercados crecientemente competitivos. Con sus propias peculiaridades, ni el cada vez más preponderante sector de los servicios, ni las propias profesiones liberales, ni la misma Administración Pública escapan a esta realidad que parece imponerse de forma ineluctable”.

¹² Pardo (2010: 2): “...comportaría el convertir la Universidad en un centro de formación profesional al servicio de las empresas, sobre todo de las empresas más avanzadas del sector tecnológico...”

¹³ Linde (2010b: 57): *En efecto, el graduado no estará en disposición de ejercer una profesión al estar dedicado al grado al estudio de contenidos básicos. Para poder ejercer una profesión deberá realizar un Máster.*

¹⁴ Ello no obstante, la conferencia de rectores españoles (CRUE), que aglutina al grueso de los campus con 50 universidades públicas y 26 privadas, ha acordado por su cuenta la moratoria que reclaman al Ministerio de Educación y no aplicarán hasta 2017 el plan de flexibilización universitaria.

Ya la LOU, en su artículo 1.2, inciso b, no modificado, indica que es función de la universidad *la preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística*. Y mucho más claramente todavía en el artículo 33 de la LOU. *De la función docente*, igualmente desde su primera redacción, concreta que “Las enseñanzas para el ejercicio de profesiones que requieren conocimientos científicos, técnicos o artísticos, y la transmisión de la cultura son misiones esenciales de la universidad”. Aspecto en el que señaladamente profundiza la LOMLOU, según reza la exposición de motivos: “La implicación de las universidades en la respuesta a las demandas de la sociedad y el sistema productivo es otro de los ejes sobre los que ha girado la presente reforma”.

En esta misma línea, el documento-marco del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *La integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*, manifiesta con toda claridad que:

Los objetivos formativos de las enseñanzas oficiales de nivel de grado tendrán, con carácter general, una orientación profesional, es decir, deberán proporcionar una formación universitaria en la que se integren armónicamente las competencias genéricas básicas, las competencias transversales relacionadas con la formación integral de las personas y las competencias más específicas que posibiliten una orientación profesional que permita a los titulados una integración en el mercado de trabajo. Y continúa más adelante indicando que las [...] titulaciones deberán diseñarse en función de unos perfiles profesionales con perspectiva nacional y europea y de unos objetivos que deben hacer mención expresa de las competencias genéricas, transversales y específicas (conocimientos, capacidades, y habilidades) que pretenden alcanzarse (AA.VV., 2003).

Es el RD 1393/2007, del 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el que regula en España este nuevo modelo basado en las competencias o los resultados del aprendizaje, acogiendo plenamente las exigencias marcadas por el Proceso de Bolonia y por la UE. Como claramente indica en su exposición de motivos:

... en el supuesto de títulos que habiliten para el acceso o ejercicio de actividades profesionales, se prevé que el Gobierno establezca las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios para garantizar que los títulos acreditan la posesión de las competencias y conocimientos adecuados para dicho ejercicio profesional. Y como consecuencia, [...] los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán [...] tener en el centro

de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes [...] Se debe hacer énfasis en los métodos de aprendizaje de dichas competencias así como en los procedimientos para evaluar su adquisición.

El Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) se encuentra regulado en el RD 1027/2011, en sintonía con cuanto se indica. De este modo, según expresa su exposición de motivos, con la definición del MECES se pretende

de un lado, [...] informar a la sociedad y en particular a los estudiantes sobre cuáles son las exigencias de aprendizaje de cada nivel, y de otro, suministrar información a los empleadores sobre cuáles son las correspondientes competencias de quienes van a ser empleados”. Por otro lado, se concibe como una herramienta que facilitará la movilidad y el reconocimiento internacional de los títulos y de la formación, por lo que permitirá “la clasificación, comparabilidad y transparencia de las cualificaciones de la educación superior en el sistema educativo español” y también “para facilitar la movilidad de las personas en el espacio europeo de la educación superior y en el mercado laboral internacional (art. 1, RD 1027/2011).

El término competencias no vuelve a ser utilizado en esta norma, sino que se prefiere la referencia al resultado del aprendizaje, definido como “aquello que se espera que un estudiante conozca, comprenda o sea capaz de hacer”, y al descriptor como “colección de resultados del aprendizaje que caracteriza un determinado nivel en un marco de cualificaciones” (art. 2, incisos b y d, RD 1027/2011). Se destinan los artículos 6, 7 y 8, RD 1027/2011, a la definición de los descriptores que permitan identificar, respectivamente, los niveles de grado, máster y doctorado en términos muy similares a las competencias que contemplaba el RD 1393/2007.

Dichos descriptores, por ejemplo para el grado, se concretan en:

- a] haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos, y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento;
- b] poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de éstos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieran el uso de ideas creativas e innovadoras;
- c] tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las cuales

fundamentar sus conclusiones, incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio;

d] ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio;

e] saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no), de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio;

f] ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional, y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no).

3.2. Las enseñanzas oficiales universitarias

Según acaba de indicarse, la necesidad de adaptar la educación universitaria a las demandas del mercado de trabajo y, en consecuencia, de ofrecer a la empresa titulados convenientemente formados para sus necesidades específicas exige también un cambio en los títulos universitarios ofertados por la universidad española.

El propio Proceso de Bolonia rectificó la estructura inicial de los estudios de dos ciclos para concretarla finalmente en torno a un modelo de tres ciclos, que será también el seguido en España: grado, máster y doctorado. El primer nivel, el de grado, dará lugar a la obtención de un título con cualificación profesional en el mercado laboral europeo. El segundo nivel, para cuyo acceso será necesario haber superado el primero, podrá dar lugar a la obtención de un título de máster, y el tercer grado, al de doctorado. Estos dos últimos niveles pueden ser englobados en los denominados *estudios de posgrado*.¹⁵

El RD 1393/2007 es una norma de especial trascendencia, pues puede decirse que acoge los postulados más novedosos en la materia según las propuestas de la Unión Europea y lleva a cabo una profunda modificación del modelo al que la universidad española venía sujetándose. En primer término, frente a la centralización anteriormente existente en la definición de los títulos universitarios, ahora serán las propias universidades las que crearán y propondrán, de acuerdo con las reglas establecidas en el RD 1393/2007, en función de las necesidades propias de su entorno económico y laboral (y de su propia

¹⁵ A este triple nivel de las titulaciones universitarias se refieren los artículos 37 y 38 de la LOU, y son reguladas expresamente en el RD 1393/2007, del 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y en el RD 99/2011, del 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.

competitividad), las enseñanzas y los títulos que hayan de impartir y expedir, sin sujeción, por tanto, a un catálogo previo establecido por el gobierno.

Esto significa, por un lado, que el modelo se descentraliza absolutamente, de manera que es cada universidad la que, tras analizar sus capacidades y su mercado potencial (el entorno en el que se desenvuelve y las demandas para la empleabilidad que se dan, por ejemplo), confecciona las titulaciones que considere más convenientes para servir a sus propias necesidades de competitividad y dar respuesta a las demandas sociales que se le formulen. Por otro, y como consecuencia de lo anterior, ya no hay titulaciones reconocibles en todo el territorio nacional, como venía sucediendo, sino que precisamente se da la situación contraria: aunque los nombres se vienen manteniendo, por ejemplo, grado en derecho o grado en relaciones laborales y recursos humanos, y seguramente es posible encontrar muchas coincidencias en todos ellos, el resultado final es que no hay dos títulos iguales, ya que el diseño de cada nuevo título es propio y distinto en cada universidad.

Pero no se trata de un error en la configuración de las cualificaciones de la universidad española, sino de una decisión del todo acorde con los objetivos del EEES,¹⁶ pues es precisamente esta descentralización en la regulación de las titulaciones, si se realiza de manera conveniente, esto es, de acuerdo con los fines que realmente se persiguen, la que permite atender a dos de los pilares de la reforma de Bolonia: por un lado, fomenta la competitividad entre las instituciones universitarias, pues éstas deben gestionar su oferta académica del modo que les resulte más ventajoso en atención a sus recursos; por otro, posibilita que las enseñanzas impartidas en la universidad cumplan con el requisito de la empleabilidad o, en otros términos, sean precisamente las que demanda el mercado laboral.

En este contexto, los sistemas de garantía de la calidad son ahora más que nunca el elemento determinante para que la nueva organización de las enseñanzas funcione correctamente. En este sentido, la autonomía de la que dispone cada universidad para el diseño del título se complementa con un complejo sistema de evaluación y acreditación, a fin de asegurar la adecuada calidad del mismo (Villar y Alegre, 2004).

Debe agregarse que, como los planes de estudio conducentes a la obtención de un título tienen como objetivo la adquisición de competencias por parte de los estudiantes con el fin último de incrementar su empleabilidad, la experiencia laboral y profesional adquiere carta de naturaleza, hasta el punto en que 15% del total *podrá ser*

¹⁶ Linde (2010 a: 178) califica esta reforma como *una de las decisiones más irresponsables de la historia reciente de la educación*. Del mismo modo, la critica porque ha agravado el corporativismo, llevado ahora al ámbito de cada concreta universidad (Linde, 2010b: 60).

también reconocido en forma de créditos que computarán a efectos de la obtención de un título oficial, siempre que dicha experiencia esté relacionada con las competencias inherentes a dicho título (art. 6.2 RD 1393/2007).

Ello, no obstante el RD 1393/2007, también indica en su exposición de motivos que “se debe tener en cuenta que la formación en cualquier actividad profesional debe contribuir al conocimiento y desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, los principios de igualdad entre mujeres y hombres, de solidaridad, de protección medioambiental, de accesibilidad universal y diseño para todos, y de fomento de la cultura de la paz”.

3.3. Las metodologías educativas

Se trata ahora de analizar, con carácter general, cómo el Proceso de Bolonia ha cuestionado los métodos de enseñanza tradicionales y exige la adopción de nuevos mecanismos (AA.VV., 2008a; AA.VV., 2010).

Como vimos, las competencias, habilidades, destrezas o, en definitiva, los resultados del aprendizaje que en el EEES se exigen al titulado tras su paso por la universidad responden a la finalidad que se pretende alcanzar con la formación universitaria y que, sin perjuicio de que aún sea necesaria una aproximación humanista, viene orientada mayoritariamente a permitir la inserción laboral, vinculando en la medida de lo posible las enseñanzas impartidas con la demandas del mercado de trabajo.

Esta nueva perspectiva ha obligado a reformular tanto la oferta de titulaciones como su diseño, así como los contenidos del aprendizaje y la propia dinámica del proceso educativo. Los resultados del aprendizaje se hallan en íntima conexión con la metodología docente utilizada al efecto, y si bien de las declaraciones que conforman el Proceso de Bolonia no se desprende una exigencia clara al respecto (que, contrariamente, sí se encuentra en los diferentes textos de la UNESCO), es evidente que también dichas metodologías deben ser reconducidas hacia los objetivos que se buscan, pues de otro modo los restantes cambios se verían vacíos de contenido.¹⁷

Como consecuencia de todo lo anterior, el Plan Bolonia requiere que el estudiante se convierta en sujeto activo de su formación y no en un mero receptor de la información que pudiera llegarle de sus profesores, aspecto sobre el que luego volveremos. Mientras, en la vertiente contraria, se propone al profesor un cambio en las estrategias docentes tradicionales y que recurra a las metodologías que potencien el trabajo perma-

¹⁷ Véase una encendida crítica a las nuevas metodologías docentes en Linde (2010a: 231 y ss.; 2010b: 56), quien insiste en la necesidad de uniformizar los grados y no los aspectos formales. Tampoco alcanzan a entender la importancia atribuida a las mismas García (2009: 44) ni Fortes (2009: 34).

nente y la implicación del estudiante a lo largo de todo el proceso de aprendizaje, lo que supone también un cambio en los métodos de evaluación, con lo que se prefiere ahora la evaluación continua; ocupa un lugar destacado la preocupación por la aplicación de las TIC en el proceso educativo y la atención al aprendizaje de idiomas, esencial para permitir la tan deseada movilidad en el espacio común educativo o laboral.

El punto de partida ha sido indicar que la lección magistral y su compañero fiel, el examen final, ya no sirven para el nuevo modelo de docencia y de estudiante, en la medida en que se centran en la transmisión de saberes del profesor, mientras que el alumno queda como un mero espectador, a lo que se añade que habitualmente no dejan espacio para la experimentación y la práctica, y a cambio se propone la búsqueda de nuevas fórmulas más acordes con los fines perseguidos (Fortes, 2009: 34).

No cabe duda de que el nuevo reto planteado al docente ha supuesto la apertura de un amplio debate y de un profundo proceso de reflexión que seguramente no se hubiera producido de otro modo. Todas las consideraciones al respecto se apuntan en un documento especialmente relevante sobre la materia, el informe *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la universidad*, elaborado por la comisión creada al efecto desde el Ministerio de Educación y Ciencia (AA.VV., 2006; Sáez, 2008: 65 y ss.), en particular porque sus conclusiones revelan que los cambios que se pretenden ya estaban en muchos casos desarrollándose por los profesores, así como también que los profesores no son los únicos sobre los que debe recaer la obligación de fomentar las nuevas técnicas y que las dificultades para su aplicación no son de tono menor.

3.4. Los estudiantes

Llegamos así a la figura del estudiante. El Proceso de Bolonia ha prestado una especial atención a los estudiantes, tanto desde el punto de vista individual, en cuanto sujetos del proceso educativo y posteriores integrantes de la fuerza laboral del mercado único europeo, como desde el punto de vista colectivo, ya que ha dado carta de naturaleza a sus organizaciones representativas en el marco del propio EEES y también en el ámbito nacional.

Por lo que hace a la consideración del estudiante como sujeto individual, es comúnmente admitido que el Plan Bolonia conlleva otra importante modificación: el cambio de perspectiva desde el que se debe abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al efecto se dice mayoritariamente que, de manera tradicional, el punto de vista adoptado en la universidad ha sido el del profesor universitario, pues la medida del trabajo por realizar estaba en función de la docencia que él impartía (crédito) y dicha docencia se

articulaba esencialmente a partir de la lección magistral, con escasa o nula participación del alumnado, lo que suponía, por así decir, que el profesor fuera considerado el protagonista del proceso.

El Proceso de Bolonia viene, precisamente, a alterar esta apreciación y hace del estudiante el nuevo protagonista, obligándolo a participar activamente en la enseñanza, involucrándolo plenamente en ella para que deje de ser un mero espectador (de ahí las nuevas metodologías que favorecen su implicación y su trabajo permanente), del mismo modo que la valoración de los tiempos universitarios se realiza sobre dicha labor (crédito ECTS), lo que supone un giro copernicano respecto del modelo tradicional, al ser el estudiante quien ocupa ahora el centro del proceso educativo (Zabalza, 2002).

Por nuestra parte, no nos parece que el punto de vista adoptado por el Proceso de Bolonia, si hablamos de quién es el verdadero protagonista del mismo, sea el del estudiante. En efecto, que al estudiante se le exija una mayor participación en el proceso educativo; que, en consecuencia, se proceda a una revisión de la metodología utilizada; que el alumno deba adquirir determinadas competencias o resultados del aprendizaje, o que atendamos a su esfuerzo para cuantificar dichos resultados e identificar un determinado nivel educativo (grado, máster, etc.) son sólo consecuencias del cambio de perspectiva que en efecto se da, pero no determinan que el nuevo protagonista sea el alumno. Contrariamente, en este proceso hay otro sujeto que ha adquirido la mayor carta de naturaleza y es en torno a quien en realidad todo se desenvuelve: el empleador (Fernández y Serrano, 2009: 11 y ss.).

En efecto, son la empleabilidad (AA.VV., 2012; Secanella, 2011: 41) y su artífice, el empresario, los elementos sobre los que se levanta el entramado del EEES, y por ellos es necesario que los contenidos impartidos a los alumnos respondan a las necesidades de la oferta de trabajo, que las metodologías docentes empleadas estén orientadas a facilitar la práctica profesional o que los criterios de medida del aprendizaje se expresen en términos adecuados para la obtención de un empleo (de modo que se facilite a los empresarios el conocimiento de las competencias que presenta el alumno). En este sentido, las palabras del presidente de la división de comunicaciones de Siemens son extremadamente significativas:

La universidad, además de centro de investigación, tiene una misión importantísima: generar los profesionales que la sociedad y las empresas necesitan. La universidad recibe una extraordinaria materia prima [...] Tiene un proceso transformador de esta materia prima que financia el Estado y saca un producto que nosotros compramos. Su cliente no son los alumnos, sino la sociedad y las empresas [...] En la obsesión de cualquier empresario por

escuchar a su cliente, le pediría a la universidad que también lo haga, que escuche a su cliente y que conozca qué tipo de producto, de profesional espera. Ésa es la clave de que este país alcance la posición que se merece.¹⁸

A lo anterior hay que añadir la exigencia de participación plena y activa del estudiante en el proceso educativo. Pero eso no lo convierte en protagonista sino, más bien, en responsable de los resultados obtenidos en su paso por la universidad. Es aquí donde podemos apreciar la verdadera novedad que supone el Plan Bolonia: al estudiante se le está pidiendo mucho más que la implicación más o menos activa en su paso por las aulas. En primer término, el Plan Bolonia deja en manos del propio alumno la configuración de su currículo: él es quien debe decidir ante la variedad de cualificaciones ofertadas y la posibilidad de reconocimiento de materias, así como la toma en consideración de actividades profesionales vinculadas que haya realizado y otras varias: cuál es la formación que prefiere por ser la que mejor se acomodará a sus expectativas y necesidades. Con el modelo anterior, el empleador debía elegir trabajadores de acuerdo con la oferta de las titulaciones estándar: un ingeniero industrial, un químico, un licenciado en derecho, un licenciado en dirección y administración de empresas, un licenciado en filología inglesa, un ingeniero informático, etc. Ahora, es el mismo estudiante el que debe decidir las habilidades que desea adquirir en su paso por la universidad y de su correcta elección van a depender en gran medida sus posibilidades de incorporación profesional, trasladándose de este modo a cada concreto estudiante el diseño último de su formación.

Como consecuencia, la anterior uniformidad de los titulados, donde podía decirse que para conseguir trabajo bastaba con la obtención del título, se sustituye ahora por la mayor de las variedades, porque cada titulado superior va a ofrecer al mercado una formación distinta en función de la selección que él mismo haya realizado: un grado en ingeniería industrial, algunos conocimientos jurídicos, algunos de gestión empresarial, manejo elemental de varios idiomas, etc. En suma,

el individuo, convertido en empresario de sí mismo, debe ser capaz, utilizando sus recursos y capacidad de leer las necesidades que se demandan en el mercado, de construir una biografía personal que, además de laboral, debe contar con un conjunto de competencias que resulten atractivas a sus posibles empleadores: el individuo pasa, así, a autogestionar sus

¹⁸ Palabras de Eduardo Montes, presidente de la división de comunicaciones de Siemens, recogidas en Pulido (2009), según consta en la transcripción contenida en la mesa redonda-debate Universidad y Transferencia del Conocimiento.

competencias con el fin de crear un *curriculum vitae* exclusivamente adaptado a las necesidades de las empresas y alejado de otros elementos que habían caracterizado la cultura universitaria tradicional (Brunner, 2008: 33).

En segundo lugar, la formación ya no termina con la obtención de una titulación, sino que la misma se puede y debe prolongar a lo largo de la vida en función de las exigencias cambiantes de un mercado profesional en constante evolución, que demanda diariamente la adquisición de nuevos conocimientos y no es nada proclive a la permanencia, y es el propio estudiante quien debe mantener su nivel educativo permanentemente actualizado o ampliado.¹⁹

En tercer lugar, aunque no haya referencias expresas a los estudiantes y la calidad en el plano individual, no debemos olvidar que el Proceso de Bolonia queda vertebrado en torno a la consecución de un EEES de calidad, capaz de atraer estudiantes y profesionales de otras partes del mundo, esencial a su vez para el logro de un mercado interno europeo competitivo y de excelencia. De manera que también la calidad es exigible al estudiante, porque las empresas demandan alumnos bien preparados y porque, en consecuencia, de la calidad de su formación van a depender sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Calidad que debe ir más allá de la mera corrección en sus resultados académicos, pues él es el sujeto que va a conformar ese mercado único en esa sociedad de calidad. Como señalaba la UNESCO en el documento *Cambio y desarrollo de la educación superior*, de 1995, en su epígrafe 101, incluido en el apartado “La calidad de los alumnos”: “El interés del público por la calidad de los estudiantes se debe también a que las sociedades modernas necesitan profesionales muy capacitados y motivados, que puedan desempeñarse adecuadamente en organizaciones públicas y privadas. Las sociedades necesitan por consiguiente sistemas de educación superior apropiados y están dispuestas a proporcionar a los estudiantes con aptitudes los correspondientes incentivos. Al mismo tiempo, es importante fomentar entre los estudiantes, en particular los que reciben ayuda pública, la conciencia de su responsabilidad como ciudadanos”.

En este mismo sentido, ya la exposición de motivos de la LOU de 2001 se hacía eco de la tarea encomendada al estudiante, cuando indicaba que “la sociedad española necesita que su sistema universitario se encuentre en las mejores condiciones posibles de cara a su integración en el espacio europeo común de enseñanza superior y, como

¹⁹ “...la tarea de solucionar la crisis del Estado del bienestar —o del modelo social europeo— se transfiere para los ciudadanos, a los cuales se insta a responsabilizarse por la ‘constante actualización de su conocimiento’ con el fin de mejorar su empleabilidad y consolidar el proceso de unionización” (Nóvoa, 2010: 23-41).

principio fundamental, que los profesores mejor cualificados formen a los estudiantes que asumirán en un futuro inmediato las cada vez más complejas responsabilidades profesionales y sociales”. Y no debe olvidarse que, de acuerdo con el artículo 46 de la LOU, el estudio es un derecho y un deber de los estudiantes universitarios.

Debe indicarse también que, en la vertiente colectiva, el Proceso de Bolonia ha considerado como una manifestación de la calidad de la enseñanza superior la mayor participación en la misma de las instancias representativas de los estudiantes, preocupación perfectamente comprensible dado el papel que el estudiante debe asumir en la sociedad, según se acaba de indicar. Así, por un lado, el mismo proceso se ha preocupado de cumplir con esta premisa y es posible encontrar la participación de las organizaciones de estudiantes en la construcción del propio Proceso de Bolonia y, por otro, se ha procedido a fomentar la participación nacional para que en dicho marco también sea posible la presencia estudiantil.

En España, la LOU contemplaba ya, en su redacción de 2001, la presencia de representantes de los estudiantes en distintos órganos universitarios, el consejo social, el consejo de departamento, así como su participación en la elección del rector. Posteriormente, la LOMLOU profundizó un poco más en la materia, modificando el artículo 46 de la LOU relativo al desarrollo de la participación de los estudiantes por medio del Estatuto del Estudiante y la constitución de un Consejo del Estudiante Universitario.

Se ha tenido que esperar hasta finales de 2010 para ver cumplida esta previsión con la promulgación del RD 1791/2010, del 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, ya que en él se contempla la creación del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado (CEUE).

El CEUE, creado el 5 de abril de 2011, es un órgano colegiado de representación estudiantil, adscrito al ministerio al que tenga atribuidas las competencias en materia de universidades, que cuenta con la presencia de estudiantes de todas las universidades públicas y privadas junto a representantes del gobierno. En cuanto a sus funciones más relevantes, el CEUE debe informar sobre algunas propuestas políticas del gobierno; también es el interlocutor ante el Ministerio de Educación en los asuntos que conciernen a los estudiantes (curioso, cuando es el mismo ministro su presidente); debe contribuir activamente a la defensa de los derechos de los estudiantes y velar por el desarrollo del asociacionismo estudiantil, así como presentar propuestas al gobierno en materias relacionadas con su competencia, etcétera.

Finalmente, desde la vertiente mercantilista que impregna ahora la universidad, la enseñanza superior tiene un cliente peculiar: el alumno, y esta característica del estudiante se trata de potenciar mucho más. Por un lado se pretende que éste financie los

servicios educativos que recibe de manera inmediata o diferida, esto es, que las ayudas que se ofrecen a los estudiantes para el estudio sean menos ayudas sin contraprestación por su parte y más salarios o préstamos (con intereses próximos a los del mercado), e incluso impuestos.

En suma, al estudiante que ingresa en la nueva universidad ya no le basta con haber seleccionado una titulación acorde con sus preferencias, sino que, desde el inicio y en todo momento, debe tener presente que se está formando para el mercado de trabajo. En efecto, al estudiante universitario, como futuro trabajador cualificado, se le ha trasladado toda la responsabilidad sobre su currículum, obligándolo a planificarlo permanentemente, adaptándolo a las necesidades cambiantes de los empleadores para que aproveche cualquier oferta formativa que le permita incorporarse a la empresa, de manera que ésta no aprecie brecha alguna entre la formación y la práctica en la que se va a insertar. Esto es, debe ser preparado para prestar servicios con la mayor eficacia a las empresas, recayendo sobre él mismo la obligación de estar constantemente formado y de costearse dicha preparación. Puede decirse que el estudiante, considerado como potencial trabajador, empieza ya a sentir los efectos de la subordinación incluso antes de tener acceso efectivamente al mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2012) *Informe: buenas prácticas de acciones de empleabilidad de estudiantes universitarios*, Alicante, Universidad Miguel Hernández, en: <http://observatorio.umh.es/files/2012/11/Buenas-Practicas-de-Empleabilidad-de-Estudiantes-Universitarios.pdf>.
- AA.VV. (2010), *El Proceso de Bolonia y la educación comparada. Miradas críticas (el EEES desde la perspectiva metodológica)*, editado por L. Vega Gil, Salamanca, Universidad de Salamanca, formato CD.
- AA.VV. (2008), *El nuevo perfil del profesor universitario en el EEES: claves para la renovación metodológica*, Valladolid, Universidad Europea Miguel de Cervantes.
- AA.VV. (2008), *El Proceso de Bolonia y la enseñanza superior en Europa*, Salamanca Universidad Pontificia de Salamanca.
- AA.VV. (2006), *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la universidad*, Madrid, MEC, en: http://www.upcomillas.es/eees/Documentos/PROPUESTA_RENOVACION.pdf.
- AA.VV. (2003), *Documento-marco: la integración del Sistema Universitario Español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*, febrero de 2003, Madrid, MECD, en: http://www.eees.es/pdf/Documento-Marco_10_Febrero.pdf.
- AA.VV. (2000), *Informe Universidad 2000*, CRUE, en: <http://www.oei.es/oeivirt/bricall.htm>.
- Agüera Ordax, E., M.D. Calderón Méndez y M.B. Alfageme González (2010), "Educación superior

- e innovaciones”, en *La Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 36, en: <http://www.rieoei.org/1015.htm>.
- Alonso, L.E., C.J. Fernández Rodríguez y J.M. Nyssen (2008), *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*, ANECA.
- Baldus, C. (2009), “Calidad: ¿para qué, para quién?”, en *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 4.
- Brunner, J.J. (2008), *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*, prólogo de L.E. Alonso, C.J. Fernández Rodríguez y J.M. Nyssen, ANECA.
- Borroto López, L.T., “América Latina y el Caribe: Universidad Siglo XXI. Modernidad y post-modernidad: la universidad y los discursos. Postmodernidad: realidades y desafíos para la Universidad Latinoamericana y caribeña”, ponencia presentada en Universidad 2006, en: http://www.flasco.uh.cu/sitio_revista/num1/articulos/art_LBorro14.pdf.
- Cascante Fernández, C. (2009), “¿Refundar Bolonia? un análisis político de los discursos sobre el proceso de creación del espacio europeo de educación superior”, en *Revista Española de Educación Comparada*, núm. 15, pp. 142 y 146, en: <http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec15/reec1506.pdf>.
- Coraggio, J.L. (2005), “Las propuestas del Banco Mundial para la educación. ¿Sentido oculto o problemas de concepción?”, en J.L. Coraggio y R.M. Torres, *La educación según el Banco Mundial*, Buenos Aires, Miño y Dávila, en: <http://www.educacion.gob.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/coraggio/coraggio1.pdf>.
- De Carreras, F. (2009), “A cada uno lo suyo: las culpas propias y las culpas de Bolonia”, en *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 4.
- De Sousa Santos, B. (2005), *La Universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la Universidad*, México, UNAM.
- Delgado Ramos, G.C. (2006), “El Banco Mundial en la agenda transexenal educativa y científico tecnológica de México”, en *Revista Memoria (México)*, en: <http://www.giandelgado.net/2006/11/el-banco-mundial-en-la-agenda.html>.
- Delors, J. (1996), “La educación o la utopía necesaria”, en AA.VV., *La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI* (presidida por Jacques Delors), UNESCO-Santillana, en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>.
- Fernández Liria, F., y C. Serrano García (2009), *El Plan Bolonia*, Madrid, Catarata.
- Ferrer Martín de Vidales, C., “Crisis económica y cumplimiento de los objetivos del Espacio Europeo de Educación Superior”, en Documentos de Trabajo de Audesco (ECSA-Spain’s Working Papers), Madrid, junio de 2012.
- Fortes Martín, A. (2009), “Bolonia o la supernova: la ‘explosión’ del Proceso de Bolonia y el tránsito

- del modelo de enseñanza al de aprendizaje”, en *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 4.
- Galcerán Huguet, M. (2010), “La mercantilización de la universidad”, en *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 13, en: <http://www.aufop.com>.
- García Amado, J.A. (2009), “Bolonia y la enseñanza del Derecho”, en *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 5.
- Imen, P. (2008), “La universidad pública en su laberinto. El proyecto neoliberal: dirección y contenidos”, en *La Revista del CCC* (en línea), núm. 4, en: www.centrocultural.coop/revista/articulo/79.
- Linde Paniagua, E. (2010a), *El proceso de Bolonia: un sueño convertido en pesadilla*, Navarra, Thomson-Civitas.
- (2010b), *Ideas para la reconstrucción de la universidad española tras el Proceso de Bolonia*, Madrid, Colex.
- Lludgar, R.E., *Una discusión crítica sobre los intereses y argumentos que impulsan la privatización de la universidad pública argentina: referencias y contribución al debate*, en: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/IV%20Encuentro%20-%20Oct-2004/eje2/01.htm.
- Medialdea, B., y V. Alonso (2003), “Las reformas neoliberales de la educación en el mundo”, Madrid, Club Amigos de la UNESCO, en: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/41752>.
- Nosiglia, M.C., y M. Diodati (2007), “Organismos multilaterales. Un estudio en perspectiva comparada de sus lineamientos y estrategias en materia de educación superior universitaria durante las últimas décadas”, en: www.saece.org.ar/docs/congreso2/diodati_nosiglia.doc.
- Ornelas Delgado, J., “El banco mundial y la educación superior en México”, en: <http://www.congreso-retosyexpectativas.udg.mx/Congreso%202/Mesa%204/a%29%20Pol%EDtica%20educativa/4.a.5.pdf>.
- Orón Moratal, G., y A. Recalde Castells (2009), “Bolonia: oro parece, plata no es”, en *Levante*, 26 de marzo, en: <http://www.levante-emv.com>.
- Palma i Muñoz, M. (2009), “Bolonia desde el Parlamento español: 10 años de política universitaria”, en *La Cuestión Universitaria*, núm. 5, en: http://www.lacuestionuniversitaria.upm.es/web/articulo.php?id_articulo=52.
- Pardo, J.L. (2010), “Ignorancia a la boloñesa”, en *Revista de Libros*, núm. 158, en: http://revistadelibros.com/articulo_imprimible.php?art=4572.
- Pulido, A. (2009), *El futuro de la universidad. Un tema para debate dentro y fuera de las universidades*, Delta Publicaciones Universitarias, en: <http://www.univnova.org/documentos/439.pdf>.
- Recalde Castells, A. (2009), “Información y mentiras sobre Bolonia”, en *El País*, 28 de enero, en: <http://www.elpais.es>.
- Rentería Pérez, E., y V. Andrade Jaramillo (2007), “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad”, en *Psicología desde el Caribe*, núm. 20, agosto-diciembre, en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2462/1607>.

- Rodríguez-Rosado, B. (2011), “La adaptación a Bolonia de los estudios jurídicos: autocomplacencia inglesa, resistencia alemana”, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, núm. 3, en: <http://www.eumed.net/rev/rejie>.
- Rué, J. (2007), *Enseñar en la Universidad: el EEES como reto para la educación superior*, Madrid, Narcea.
- Sáez Pérez, L.A. (2008), “Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la universidad”, en *Revista Electrónica sobre la Enseñanza de la Economía Pública*, núm. 4, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=DCF0D5D2894097735648CC9DD2E965B4.dialnet01?-codigo=2792716>.
- Saxe-Fernández, J. (2004), “Globalización, poder y educación pública”, en *Opinión* núm. 10, periódico virtual de profesores y profesoras de la Universidad Nacional de Colombia, octubre, en: <http://www.upinion.org/10/poder.html>.
- Saxe-Fernández, J., y G.C. Delgado (2005), *El imperialismo económico en México, las operaciones del Banco Mundial en nuestro país*, México, Arena.
- Secanella, J. (2011), “Nuevas competencias para la empleabilidad”, en *La Cuestión Universitaria*, núm. 7., pp. 40-47, en: http://unmotivo.com/lcu/grafica/articulos/imgs_boletin_7/pdfs/LCU-7-5.pdf.
- Soto Arango, D. (2006), “La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI”, en *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, Colombia, vol. VIII, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=86900806>.
- Torres, R.M. (2001), “Cooperación internacional en educación en América Latina: ¿parte de la solución o parte del problema?”, en: www.oei.es/equidad/coopal.PDF.
- Tubertini, C. (2009), “La reforma de la universidad italiana en el marco del Proceso de Bolonia: situación actual y perspectivas”, en *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 4.
- Tünnermann Bernheim, C. (2003), *La universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*, México, Unión de Universidades de América Latina.
- Verger Planells, A. (2004), “El Acuerdo General de Comercio de Servicios de la OMC. Aproximación a sus impactos en los sistemas educativos”, en *El Clarión*, núm. 13, en: http://stes.es/comunicación/clarion/clarion13/EC13_050607.pdf.
- Vidal Prado, C. (2012), “El Espacio Europeo de Educación Superior y su implantación en las universidades españolas”, en *Revista Catalana de Dret Públic*, núm. 44.
- Vila Pérez, M. (2009), “El Proceso de Bolonia desde las aulas. Educación e intereses capitalistas”, en *Entelequia*, núm. 10, en: www.eumed.net/entelequia.
- Villar Angulo, L.M., y O.M. Alegre de la Rosa (2004), *Manual para la excelencia en la enseñanza superior*, Madrid, McGraw Hill.
- Zabalza, M.A. (2002), *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*, Madrid, Narcea.

Las condiciones laborales de los jóvenes en México: escenario de crisis frente a la reforma laboral

María de Jesús López Amador*

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo analizar los cambios que están operando en el mercado de trabajo, los cuales modifican las formas de inserción laboral de los jóvenes mexicanos, así como sus condiciones contractuales y de permanencia en el empleo, e identificar, a su vez, los prototipos de empleo en los que se está ocupando la fuerza de trabajo juvenil. Todo esto con la finalidad de interpretar los cambios desde la perspectiva del trabajo como un derecho humano y social que requiere un nuevo marco normativo que ponga las bases de un nuevo derecho del trabajo, dado que al parecer la reforma laboral aplicada en México sólo ajustó en la Ley Federal del Trabajo situaciones que ya se presentan en el mercado de trabajo.

El empleo juvenil se ve afectado por condiciones laborales y de vida inestable e insegura que provocan mayor movilidad en el trabajo, agudizándose la precariedad laboral y social de amplios sectores de la población. A su vez, el retiro del Estado, la falta de inversión productiva para crear los empleos necesarios, el aumento de la pobreza y la falta de oportunidades de trabajo para los jóvenes en sus localidades de residencia han provocado su participación en los procesos de migración, donde los jóvenes representan un porcentaje importante de la fuerza de trabajo que se desplaza hacia los mercados laborales internacionales y regionales de alta flexibilidad, lo que afecta sus derechos laborales.

* Académica del IIEc, maestra en Género, Sociedad y Políticas Públicas por FLACSO. Unidad de Investigación de Economía del Trabajo y la Tecnología. Correo electrónico: mdjesus@unam.mx

En una economía globalizada, las transformaciones tecnológicas, productivas y organizacionales de las empresas están configurando un entorno de alta complejidad y heterogeneidad en el trabajo. La economía mundial y las empresas globales exigen mayor competitividad en los mercados y un incremento de la productividad para la fuerza de trabajo joven, que demanda a su vez empleos suficientes y necesarios para activar el crecimiento económico y la distribución de la riqueza.

Este escenario económico configura un entorno laboral muy complicado de resolver en el corto y mediano plazos, producto de una severa crisis estructural del empleo juvenil que se expresa en altas tasas de desempleo y la crisis del sistema de formación para el trabajo, el cual está siendo cuestionado por su ineficiencia en la preparación de esta fuerza de trabajo para atender las nuevas demandas del proceso productivo, en constante renovación tecnológica, lo que afecta tanto el proceso productivo como la organización del trabajo.

Las interrogantes que surgen respecto al tema de estudio son: ¿cómo esta crisis del empleo está agudizando la falta de oportunidades de trabajo remunerado y seguro para los jóvenes?; ¿en qué condiciones laborales se encuentra este sector de la población?; ¿a partir de la reforma laboral, cómo se han ajustado las condiciones contractuales y de protección para los trabajadores a los nuevos perfiles y características de la fuerza de trabajo juvenil?; ¿qué tipo de política laboral para los jóvenes se está impulsando?; ¿el “emprendedurismo”, como enfoque que refuerza la visión del trabajo por cuenta propia y de formación de empresarios, es una opción viable a la crisis del empleo juvenil?

Los temas que se abordan son, primero, la globalización económica y el cambio en el escenario laboral. En segundo lugar, la crisis global y sus expresiones en el empleo juvenil. En tercero, se analizan las condiciones laborales de los jóvenes en México: universos juveniles y cambio cultural. En este apartado se presentan las condiciones de vida y trabajo que están modificando los perfiles ocupacionales de la fuerza de trabajo juvenil. En cuarto lugar, se anotan algunas reflexiones sobre la reforma laboral, así como el tema de las políticas públicas para el empleo juvenil, donde se presenta el enfoque con el cual se pretende canalizar los esfuerzos para crear, a partir de los individuos llamados emprendedores, empleos por cuenta propia. Por último, se presentan en la conclusión algunas reflexiones sobre los cambios y los requerimientos de un nuevo derecho del trabajo para atender con protección jurídica e institucional esta crisis estructural del empleo.

La investigación se realizó consultando fuentes documentales especializadas y recuperando, para su análisis, indicadores de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo que dan cuenta de las nuevas configuraciones del empleo juvenil en la última década

(INEGI, 2007-2014), Para lo cual se recuperan variables que permiten identificar los nuevos perfiles laborales y ocupacionales de los jóvenes, sus condiciones de vida y trabajo.

LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA: UN NUEVO ESCENARIO EN LO LABORAL

La globalización alude a un conjunto de procesos económicos, políticos, socioculturales, científico-tecnológicos, ambientales y geográficos sumamente complejos y cambiantes. Su imposición en el mundo se acompañó de una serie de supuestos ideológicos y un solo discurso dominante y homogeneizador, donde imperó el único modelo de globalización neoliberal, cuya dirección quedó fuera del alcance de los estados nacionales y se concentró en actores globales como las empresas-red y su representación en los circuitos financieros.

La globalización analizada como un proceso de cambio multidimensional trajo un nuevo orden global y de organización del trabajo, cuyos resultados se han expresado en los países y sus sociedades como una nueva estructura social con pautas culturales diferentes; se redefinen las identidades y jerarquías sociales y ocupacionales entre grupos sociales importantes, entre ellos las mujeres y los jóvenes, en esferas como el mercado de trabajo, las responsabilidades familiares y los patrones de consumo. Estos resultados son hasta el momento de graves consecuencias humanas (Bauman, 2001), con tensiones y conflictos sociales que deben ser atendidos por los actores políticos y sociales de manera incluyente.

En este escenario, configurado por una diversidad de actores que interactúan en la economía global, se redefinen las relaciones entre el capital-trabajo y se modifican las normas y reglas con las que se organizaba el trabajo y la producción (Pérez, 2005); a su vez, también se transforman las relaciones de género y con ello las identidades de los sujetos sociales. Se observa un incremento de la desigualdad social, la exclusión y la marginación de grupos sociales que están al margen de los beneficios del crecimiento económico, del empleo protegido y seguro, y de las políticas de bienestar social (Santos, 2005; Arreola y Vasapollo, 2003).

Por otra parte, se enfrentan cambios de alta velocidad e incertidumbre como resultado de la puesta en operación de importantes sistemas tecnológicos de producción que están modificando los modelos de organización del trabajo y del proceso productivo —se pasa del modelo de organización taylorista-fordista al modelo toyotista—. Todo esto deja entrever su carácter multidimensional y de transformación permanente. Los ritmos y efectos son distintos para cada país y su economía; varían también las formas en que se materializan, por la visión y acción de los actores que en este proceso global-local participan.

La globalización económica conduce a una nueva forma de organización internacional del trabajo entre países, fomenta otros intercambios comerciales y cambios en

las categorías sociales. El conocimiento y el desarrollo tecnológico son sus pilares estratégicos, por lo que las tecnologías de la información y comunicación (TIC) adquieren un papel clave para incrementar la interacción, la competitividad y la productividad, con lo que se modifican las prácticas sociales.

Una de las dimensiones clave de la globalización es el trabajo, por lo que uno de sus teóricos, Ricardo Antunes (2007), analiza sus transformaciones. Al respecto de los cambios en el mundo del trabajo, muestra una caracterización sobre el trabajo del presente y su futuro. Entre las tesis que analiza resaltan las transformaciones profundas que están cambiando su morfología, debido a la reestructuración productiva, la cual se fundamentó en un tipo de empresa más ligera en su estructura y volumen conformándose lo que él llama la empresa “desgrasada”.

Para este autor, la empresa moderna, la empresa que constriñe, restringe, cohibe, limita el trabajo vivo, ampliando la maquinaria tecnocientífica que Marx denominara “trabajo muerto” y que rediseñó la planta productiva de un modo muy distinto del taylorismo-fordismo, reduciendo enormemente la fuerza de trabajo viva y ampliando intensamente su productividad, con lo que se reterritorializó y también se desterritorializó el mundo productivo.

Esta sustitución del trabajo vivo por el trabajo muerto ha dado como resultado incremento del desempleo, precarización estructural del trabajo, rebajas salariales, pérdida de derechos, etc. Asimismo, se intensifican las formas de extracción de trabajo y se amplían las tercerizaciones; todo esto cambia mucho el modo en que el capital produce las mercancías, sean ellas materiales o inmateriales, corpóreas o simbólicas. Donde había una empresa concentrada se le puede sustituir por varias pequeñas unidades interligadas por la red, con un número más reducido de trabajadores que producen muchas veces más (pp. 38).

Para Antunes es importante identificar estas nuevas formas de trabajo que dan cuenta de la metamorfosis que se presenta, entre las cuales están las siguientes (véase Cuadro 1).

Resurgen y afloran, con una nueva interconexión para la economía global, formas como las cooperativas y el caso del emprendimiento, que cada vez más se configura como una forma oculta de trabajo asalariado y que permite la proliferación, en el escenario abierto por el neoliberalismo y por la reestructuración productiva, de distintas formas de flexibilización salarial, de horario, funcional u organizativa (pp. 32).

Según Antunes, a este escenario de formas atípicas de trabajo se suma la informalidad: hoy más de 50% se encuentra en esa condición, la cual está desprovista de derechos, fuera de la red de protección social y sin cartera de trabajo.

Cuadro 1

Nuevas formas de trabajo

Formas de trabajo como la telemática y el trabajo conectado en red.	Diversas formas de trabajo a tiempo parcial.
El trabajo en casa, con las más distintas formas de precarización.	
El trabajo estable se torna, entonces, (casi) virtual.	Formas de trabajo atípicas.
Trabajo contratado y reglamentado frente a trabajo flexible, terciarizado y subcontratado.	Formas de emprendimiento, cooperativismo, trabajo voluntario, tercer sector, etcétera.
Trabajo asalariado frente a trabajo por cuenta propia.	Aparecen formas de trabajo dotadas de mayor dimensión intelectual.

Fuentes: Antunes (2007) y Vasapollo (2003).

El trabajo estable se ha reducido. Hombres y mujeres encuentran menos trabajos y se esparcen en busca de ocupaciones realizando cualquier labor, lo que configura el trabajo precario. México no escapa a esta tendencia, de manera que tiene en la ampliación del desempleo estructural su manifestación más virulenta. A su vez “se amplía el universo de la clase-que-vive-del-trabajo, lo que se remite a las formas contemporáneas del valor” (Antunes, 2007: 34).

En contraste con estas formas atípicas se confirma una significativa expansión del trabajo dotado de mayor dimensión intelectual, que se da en las actividades industriales más informatizadas así como en las esferas de los sectores de servicios o las comunicaciones, entre otras.

Hay nuevos trabajadores que oscilan entre la enorme heterogeneidad (de género, etnia, edad, nacionalidad, calificación, etc.) a partir de su forma de ser y el impulso tendiente hacia una fuerte homogenización que resulta de la condición precarizada de los distintos trabajos (Antunes, 2007: 40).

Con la globalización de los procesos productivos, esta heterogeneidad estructural se acentúa y la propia naturaleza de las actividades asalariadas se ve amenazada por la precariedad de los empleos, lo que reemplaza la estabilidad laboral como rasgo dominante de la organización del trabajo (Castel, 1998).

Se argumenta que los procesos de reestructuración de la actividad productiva y de desregulación de los mercados de trabajo puestos en marcha en la región, como parte del proceso de apertura hacia los mercados externos y búsqueda de una mayor competitividad internacional, llevan a una creciente incertidumbre y pérdida de los derechos laborales. La precariedad de las relaciones laborales, al contribuir al aumento de la inseguridad laboral,

a la falta de protección social y a la reducción de los salarios, expone a amplios sectores de trabajadores a una situación de vulnerabilidad, o incluso de exclusión laboral, al erosionar las vías de integración social debilitando los mecanismos de construcción de la ciudadanía social (Orlandina, 2006: 39-40).

Es importante considerar que la globalización ha profundizado procesos de desigualdad y exclusión entre la clase trabajadora. A este respecto, Santos de Sousa (2005: 139-40) identifica como transformaciones significativas de la globalización las siguientes: a] la disminución vertiginosa del volumen de trabajo activo necesario para la producción de bienes, lo que hace posible un crecimiento sin aumento del empleo; b] el aumento del desempleo estructural, generador de exclusión social agravada por la crisis del Estado benefactor; c] la enorme movilidad y la consecuente deslocalización de los procesos productivos, posibles por la revolución tecnológica e imperativas por la predominancia creciente de los mercados financieros sobre los mercados productivos, la cual tiende a crear una relación salarial global, muy diferenciada en lo interno, pero globalmente precaria; d] el aumento de la segmentación de los mercados de trabajo, de tal modo que en los segmentos desfavorecidos los trabajadores empleados permanecen, a pesar del salario, por debajo del nivel de pobreza, mientras que en los segmentos protegidos la identificación como trabajador desaparece, dados el nivel de vida y la autonomía del trabajo, así como el hecho de que los ciclos de trabajo y de formación se sobreponen enteramente; e] la saturación de la búsqueda de muchos de los bienes de consumo de masas que caracteriza a la civilización industrial, junto con la caída vertical de la oferta pública de bienes colectivos, como la salud, la enseñanza y la vivienda; f] la destrucción ecológica, que paradójicamente alimenta las nuevas industrias y los servicios ecológicos, al mismo tiempo que degrada la calidad de vida de los ciudadanos en general; g] las alteraciones constantes en los procesos productivos que, para un gran número de trabajadores, hacen el trabajo más duro, penoso y fragmentado, y por esto mismo no es susceptible de ser motivo de autoestima o generador de identidad operativa o de lealtad empresarial; h] el aumento considerable de los riesgos de trabajo contra los cuales los seguros adecuados son inaccesibles para la gran mayoría de los trabajadores (Santos, 2005: 140).

Los cambios en las formas de contratación, cada vez más flexibles, son otro componente que le da funcionalidad al sistema de producción en el actual modelo económico. Así lo analizan Arriola y Vasapaollo: al trabajo atípico se asocia una diversidad de contratos, como contratos de formación, becas de investigación, contratos de aprendizaje, planes de recolocación profesional, becas de trabajo, contratación temporal de ancianos con características propias de la jubilación (se refleja el aumento de la contratación

de trabajadores mayores en la UE, especialmente entre las mujeres, más vulnerables al deterioro de las prestaciones sociales y a la reducción de los salarios aportados por la cabeza de la familia), trabajos socialmente útiles y trabajos de utilidad pública, o contratos atípicos en la administración pública; éstas son sólo algunas de las múltiples formas y combinaciones de los trabajos atípicos. Si se observa la situación desde el punto de vista de los trabajadores, hay inseguridad económica, total falta de perspectivas, dificultades de conciliación de los tiempos y precariedad en cada fase de la propia existencia (Arriola y Vasapollo, 2013: 163). Al ser un fenómeno generalizado, posteriormente se verá cómo la reforma laboral en México ajustó su contenido a este modelo de contratación.

Estas transformaciones y nuevas formas de trabajo están incrementando la precariedad laboral de un número importante de trabajadores, entre ellos los jóvenes (Arriola y Vasapollo, 2003: 164; Garavito, 2012: 11-12; De la Cruz, 2012); estos hombres y mujeres se enfrentan a un mercado de trabajo que no les está permitiendo un desarrollo humano con calidad de vida, por lo tanto son los jóvenes el sector de la población que está enfrentando una grave crisis del empleo y hay que analizar sus causas y efectos en el contexto actual.

CRISIS GLOBAL Y EXPRESIONES EN EL EMPLEO JUVENIL

Como se presentó en el apartado anterior, las transformaciones del mundo del trabajo están afectando de manera diferenciada a ciertos grupos sociales, entre ellos los jóvenes y las mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) señala que esta crisis financiera internacional profundiza una crisis estructural del empleo juvenil; la situación que están afrontando los jóvenes en el plano internacional, y principalmente en Latinoamérica, se puede constatar por indicadores como la tasa de jóvenes excluidos de las principales instituciones de la sociedad: el mercado de trabajo y la escuela. En América Latina por ejemplo, se calcula que en 2008 la tasa de jóvenes que no estudia ni trabaja, denominados “ninis”, se situaba en alrededor de 18.9%. En México, ésta cifra es de siete millones de jóvenes que pasan por esta condición (Negrete, 2013).

En el estudio realizado por Marinho (2007: 12) se afirma que la escuela y el trabajo, como esferas tradicionales constitutivas de identidad y de integración de los jóvenes en la sociedad, han dejado de cumplir con este papel. Actualmente hay un segmento de la población que no logra insertarse de manera adecuada en la sociedad mediante el sistema educacional y laboral. Una posible explicación para ello es que, en la actual fase de globalización, las esferas tradicionales de integración a la sociedad se ven alteradas y diferenciadas, tanto en su significado como en su valoración.

El sistema anterior se desarticula, por lo que se da un quiebre de la unión entre el trabajo y la educación debido a cambios en la complejidad de la sociedad provocados por esta nueva organización de la economía y la sociedad; en la esfera del trabajo se plantea la difuminación o eliminación de los contratos laborales por tiempo indefinido y de la figura del trabajador permanente (Giddens, 2000).

La posición del Banco Mundial señala que la crisis del empleo ocurre por un desajuste de las competencias, el cual se da en dos niveles. El primero consiste en el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales y se basa en una comparación entre los niveles de educación de los empleados y de los desempleados. El segundo se refiere al desajuste entre las competencias con que cuentan los jóvenes y las capacidades exigidas para los puestos que ocupan (OIT, 2012: 6). Esta postura se ha filtrado en las propuestas de reformas educativas, tratando de impulsar la formación de competencias entre los egresados que les permitan entrar al mercado laboral, sin que se considere los otros mecanismos ocultos que influyen en la incorporación de los jóvenes a los circuitos de la producción del plusvalor, regla de oro del capital.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo, “Las tendencias del empleo juvenil” (2013), se identifican las directrices que el empleo juvenil está presentando en un escenario de crisis global. En este informe, la OIT apunta que “los jóvenes son una generación en peligro al ser excluidos del mercado de trabajo, la escuela y la seguridad social. Este sector de la población sigue teniendo casi el triple de probabilidades que los adultos de estar desempleados, y la tendencia al alza del desempleo en el mundo sigue golpeándolos fuertemente” (OIT, 2013a).

Entre las condiciones que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo, en primer lugar la OIT señala la poca fortuna que tienen para incorporarse activamente en el mercado laboral renunciando en muchos casos a buscar empleo. La prolongada crisis económica también obliga a la generación actual de jóvenes a ser menos selectivos con los empleos que están dispuestos a aceptar. El incremento de empleos temporales y de tiempo parcial muestra un escenario de empleo inseguro y desprotegido que los jóvenes enfrentan en el empleo (OIT, 2013b).

Otra de las tendencias del empleo juvenil es la situación de los trabajadores pobres; la mayoría de estos trabajadores, hombres y mujeres, integra la economía informal tanto en las zonas rurales como en las urbanas (OIT, 2012: 6). Los jóvenes desempleados, pobres e informales, no tienen acceso a sistemas de protección social, con lo que se incrementa la precarización laboral. En este caso, la diferencia para los países que concentran un porcentaje alto de trabajadores pobres descalificados y donde se agudiza la pobreza de capacidades es transformar esta situación con trabajadores con capacida-

des educativas y laborales que los potencialicen para responder a empleos productivos, configurándose como sujetos de derechos, lo que es uno de los principales desafíos de los gobiernos en la región latinoamericana y de México.

Este panorama laboral se puede constatar con datos estadísticos actuales. En el caso de los países que integran la región latinoamericana, en ellos se concentra 9% de la población mundial de jóvenes. Se considera que una población joven es un activo formidable para propiciar la innovación y la creatividad en las economías y las sociedades. Sin embargo, para que los países puedan aprovechar todo este potencial y capitalizar el dividendo de la juventud hace falta que los jóvenes tengan un empleo productivo y estén integrados en la sociedad (OIT, 2012: 11).

A su vez, la OIT señala que el empleo de baja calidad predomina en la región de Latinoamérica, configurando un escenario donde los mercados laborales están restringidos, es decir, con poca capacidad para incorporar nuevos trabajadores. En algunas economías en desarrollo, hasta dos tercios de la población joven está infrautilizada: los jóvenes están desempleados, trabajan en empleos ocasionales, probablemente en el sector informal, o no forman parte de la fuerza de trabajo ni están recibiendo educación o formación (OIT, 2013: 2).

Los problemas que enfrentan los jóvenes para contratarse en un empleo, dada la escasez de éstos o bien la alta exigibilidad en sus competencias acordes con los requerimientos de las empresas, hacen que no sea fácil ser joven en el mercado de trabajo actual. En el caso de México, la tasa de desempleo juvenil para 2014 representó 9.6%, es decir, de los 400 000 jóvenes que cada año buscan empleo en el país, alrededor de 40 000 no lo encuentra, según lo informó el Instituto Mexicano de la Juventud (Injuve, 2014). El empleo informal entre los jóvenes sigue muy extendido y las transiciones al trabajo decente son lentas y difíciles.

La OIT señala el hecho de que las regiones en desarrollo se enfrentan a graves problemas en lo que atañe a la calidad del empleo disponible para los jóvenes. Es en estas economías donde las instituciones del mercado de trabajo, incluida la protección social, son débiles, pues un gran número de jóvenes sigue enfrentándose a un futuro de empleo ocasional e informal. Los trabajadores jóvenes a menudo reciben salarios por debajo de la media y ocupan un puesto quienes cuentan con más o menos algunas competencias de las exigidas para desempeñarlo (OIT, 2013a: 2).

El panorama de empleo para los jóvenes de la región según la OIT es el siguiente: los jóvenes desempleados en el año 2011 representan más de 40% del total de los desempleados de la región. Asimismo, se destaca la gravedad del problema en el caso de las mujeres jóvenes, cuya tasa de desempleo regional alcanzó 17.7%, comparado con 11.4%

en el caso de los hombres jóvenes. Del total de jóvenes de la región, aproximadamente 35% sólo estudia y 33% sólo trabaja; cerca de 12% estudia y trabaja al mismo tiempo, y uno de cada cinco jóvenes en la región no estudia y ni trabaja (los “ninis”).

Uno de cada 20 jóvenes no estudia ni trabaja, ni desempeña quehaceres del hogar, y tampoco busca trabajo, tratándose, sin duda, de jóvenes excluidos y de alto riesgo social. Además, 20% de las mujeres jóvenes del mismo grupo etario se ocupan en oficios del hogar, limitando así sus perspectivas favorables para una futura inserción laboral, en comparación con sólo 2% de los hombres jóvenes que se dedican a esas labores, fenómeno que guardaría mayor relación con patrones culturales asociados a la desigual distribución de las tareas entre los miembros del hogar antes que con un problema exclusivamente relacionado con la inserción laboral juvenil.

Entre los jóvenes que trabajan, un elevado porcentaje lo hace en condiciones precarias, sólo 40% cotizan para un seguro de salud y 39% para un sistema de pensiones. Por último, más de la mitad (55.6%) tiene un empleo informal, lo que por lo general significa bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección y violación de derechos laborales. Además de la brecha intergeneracional y de género, otro elemento que afecta la inserción laboral juvenil es la alta segmentación socioeconómica, que a la vez es reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina (OIT, 2013b: 12).

La población joven se concentra en empleos que pagan bajos salarios. Una explicación de esto la proporciona la OIT, al señalar que el descuento salarial de los jóvenes se debe a su menor experiencia laboral y al hecho de que los primeros empleos son más propensos a tener bajos salarios; no es de sorprender que haya mayor riesgo entre los jóvenes de conseguir empleos de bajos salarios que entre los trabajadores adultos. Las mayores diferencias de la incidencia de empleos de bajos salarios entre jóvenes y adultos se dan en Argentina, Colombia, México y Uruguay, donde los jóvenes tienen 15 puntos porcentuales más que los adultos (OIT, 2013b).

Este panorama laboral del empleo juvenil lo enmarca en un contexto de crisis estructural profunda del que es importante perfilar sus efectos en la población joven de México, por lo que a continuación se analizan los perfiles laborales y las condiciones de trabajo a las que se enfrenta este sector de la población.

LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE LOS JÓVENES EN MÉXICO: UNIVERSOS JUVENILES Y CAMBIO CULTURAL

Los jóvenes en México representan el sector de la población que ha cursado por las más rápidas transformaciones en las dos últimas décadas, transitando por un cambio demo-

gráfico que se ha dado en llamar el “bono demográfico”; este crecimiento es considerado un desafío importante en el plano de las políticas públicas de empleo y sociales. En el año 2014, los jóvenes en México se contabilizaron en 31.4 millones de habitantes distribuidos en todas las entidades federativas, lo que representa 26.3% de la población nacional.

Los jóvenes son protagonistas del presente porque aportan los mayores porcentajes a las estadísticas del desempleo y el empleo informal, a los flujos de migrantes, a las cifras de muertes violentas como soldados, sicarios o víctimas de la violencia urbana (García, 2008: 5).

A su vez, los jóvenes presentan nuevas formas de trabajar y consumir. Los trabajos que consiguen los jóvenes son cada vez más precarios y en muchas empresas aprenden rápidamente que la exigencia de la “flexibilidad laboral” está ligada no tanto a las políticas de producción y las necesidades sociales, sino a los juegos inestables de la especulación financiera internacional (García, 2008: 6-7).

El panorama se presenta desolador y sin expectativas de mejorar las condiciones de vida para muchos de ellos, y las válvulas de escape son los empleos en la informalidad y la migración internacional.

Para este autor, el escenario de alta fragilidad que viven los jóvenes se ve agravado por las pésimas condiciones de trabajo y de subsistencia, lo cual se relaciona, a veces, con la pérdida de cohesión (divorcios, separaciones, madres solas como jefas de familia) (García, 2008: 11).

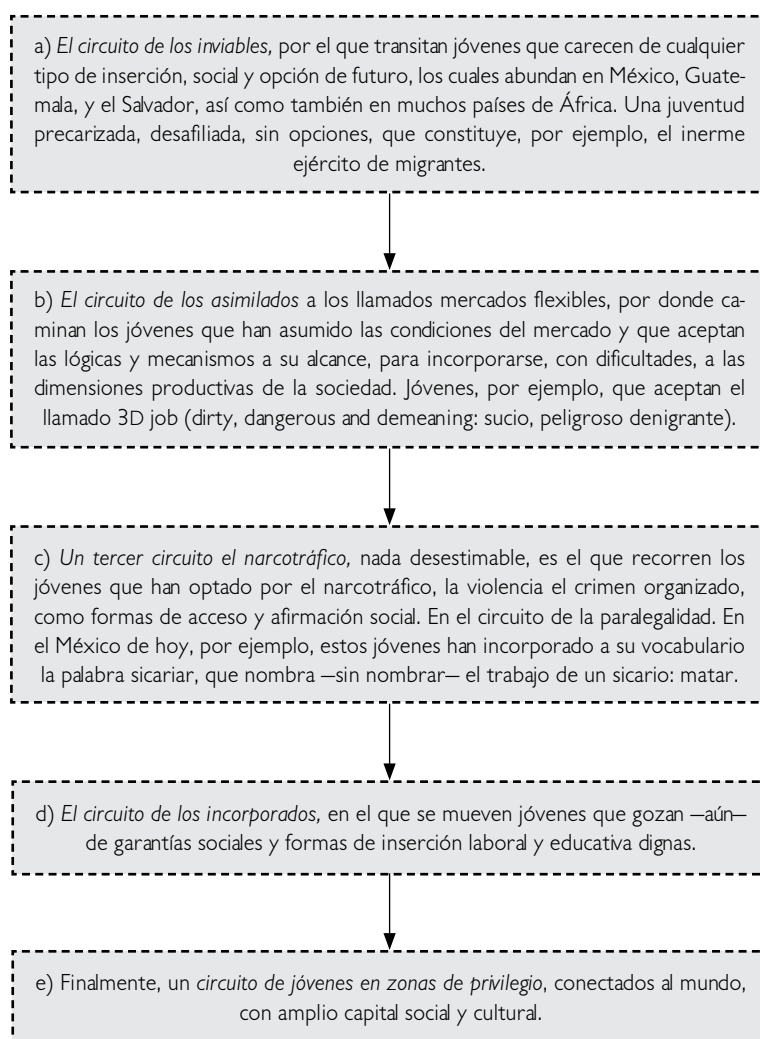
Estas dinámicas sociales dan cuenta de un cambio cultural que activa otros procesos de mayor diversidad y heterogeneidad entre los jóvenes en México. Una propuesta de análisis interesante es la de María Luisa Reguillo (2013: 137), la cual se integra por varios universos juveniles que se pueden identificar en la realidad, los cuales se presentan en el esquema 1.

La comprensión de los universos juveniles, como señala la autora, debe partir del reconocimiento de la atención que opera esta paradoja: “Más y mejores medios para la comunicación, dispositivos tecnológicos cada vez más poderosos, disponibilidad de enormes recursos para la información y el conocimiento, aunados al empobrecimiento creciente de numerosas zonas del planeta y al agravamiento de las condiciones de exclusión, a las que se suma la eufemísticamente llamada brecha digital, que condena a millones de jóvenes a nuevas formas de analfabetismo comunicacional y social” (Reguillo, 2013: 139).

En su propuesta, Reguillo (2013: 139) plantea para ello cinco circuitos (no estáticos) que dan concreción tanto a la condición como a las culturas juveniles, según su lejanía o mayor cercanía con los procesos de incorporación social. No es un esquema puro ni

Esquema 1

Universos y circuitos juveniles



Fuente: Reguillo (2013: 139).

una tipología de los jóvenes, sino un recurso para mantener en tensión analítica con la desigualdad estructural. No hay que perder de vista que a estos circuitos se le agrega uno que es de alta peligrosidad y que está concentrando un porcentaje importante de jóvenes: la migración y el desplazamiento forzado para los jóvenes. Hoy, en el continente americano, cuatro de cada 10 migrantes son jóvenes. Se van porque no encuentran lugar, por las altas tasas de desempleo, por la falta de oportunidades, por miedo a la violencia, “porque no les queda de otra” (Reguillo, 2013: 142).

En este contexto es importante recuperar lo que ya apuntaban Santos de Sousa (2005) y Antunes (2007), al señalar que los empleos sucios, mal pagados y peligrosos los están diseñando para los trabajadores jóvenes.

Este contexto por el que están transitando los jóvenes se recrudece cuando se revisa su situación laboral, así encontramos datos que dan cuenta de su alta movilidad laboral. Al respecto, una encuesta internacional, “Workmonitor” (en 2013), señaló en su análisis que para 71% de los jóvenes encuestados en México es difícil hallar empleo. Entre los principales problemas que enfrentan está la falta de experiencia, más importante que la educación (Jiménez, *El Universal*, 9 de octubre de 2013).

Tomando como referente el Distrito Federal, es importante lo que sucede en el empleo juvenil y sus condiciones: según el INEGI (2014), es la entidad con menor proporción de jóvenes. El porcentaje de personas entre los 15 y 29 años que no sabe leer ni escribir se ha reducido en casi la mitad en la última década, al pasar de 3.6% en 2000 a 1.9% en 2010. A su vez, el promedio de escolaridad ha aumentado en poco más de un año en esta década, este incremento es ligeramente mayor en las mujeres respecto a los hombres (1.3 y 1). En promedio, los jóvenes han estudiado hasta el primer año de la educación media superior, ya que su grado promedio de escolaridad es de 10 años.

Por lo tanto, si sólo se considera a la población entre 25 y 29 años, aquella que tiene la edad suficiente para haber concluido la educación superior, es de 24.4%, en cambio se puede observar que 47.1% de los jóvenes trabaja y 26.7% estudia, por lo cual se tiene la idea de que el restante 26% “ni trabaja ni estudia” o se encuentra en una situación improductiva; sin embargo, un porcentaje importante de esta población realiza una actividad fundamental para el funcionamiento de la sociedad, como son los quehaceres del hogar. Esto es aún más evidente al considerar la situación según el sexo. El 38.4% de las mujeres realiza estas tareas. En el cuadro 2 se presenta la condición de actividad de la población de jóvenes y se muestran las diferencias entre hombres y mujeres; resaltan los altos porcentajes de actividad de las mujeres en el trabajo remunerado.

Al considerar sus categorías ocupacionales y el tamaño de las empresas donde se concentra la participación activa de los jóvenes, éstos laboran en empresas de tamaño micro, pequeñas y medianas, muchas de ellas con pocas posibilidades de permanencia en el mercado. Otro porcentaje importante se concentra en las empresas de gran tamaño, las que podemos considerar que operan con contratos colectivos y niveles de sindicalización importantes.

Por otra parte, los sectores económicos en los que se agrupan son el de servicios y comercio, en primer lugar, y posteriormente en el manufacturero.

Cuadro 2

Condición de actividad de la población entre 15 y 29 años en México (2010)

<i>Condición de actividad</i>	<i>Total (%)</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
<i>Total</i>			
Tiene trabajo	47.1	63.5	31.3
Busca trabajo	3.3	4.9	1.8
Estudia	26.7	26.8	26.6
Quehaceres del hogar	20.0	0.8	38.4
Otra situación	2.4	3.4	1.5
No especificado	0.5	0.6	0.4
<i>15 a 19 años</i>			
Tiene trabajo	25.8	36.5	15.0
Busca trabajo	3.0	4.6	1.3
Estudia	54.1	53.1	55.2
Quehaceres del hogar	13.6	1.1	26.2
Otra situación	3.1	4.2	1.9
No especificado	0.4	0.5	0.4
<i>20 a 24 años</i>			
Tiene trabajo	54.0	72.7	36.4
Busca trabajo	3.8	5.4	2.2
Estudia	17.5	17.6	17.3
Quehaceres del hogar	21.9	0.6	42.2
Otra situación	2.3	3.1	1.5
No especificado	0.5	0.6	0.4
<i>25 a 29 años</i>			
Tiene trabajo	65.9	88.4	45.3
Busca trabajo	3.2	4.7	1.7
Estudia	2.8	3.0	2.6
Quehaceres del hogar	25.7	0.5	48.8
Otra situación	1.8	2.6	1.1
No especificado	0.6	0.8	0.5

Fuente: INEGI (2011), "México un país de jóvenes", *Informativo Oportuno*, vol. 1, núm.1.

En el cuadro 3 se presenta una comparación de las condiciones laborales de la población joven en el periodo 2000-2010 y en éste se observan los siguientes cambios.

En relación con los datos que dan cuenta de las condiciones laborales precarias, se observa que en México 71.8% de los jóvenes no contó con un contrato en su primer empleo, mientras que en los hogares de bajo nivel económico fue de 95% (García, 2008: 7).

En un estudio realizado por Camarena (2013), con datos obtenidos de la Encuesta Nacional e Ocupación y Empleo (INEGI, 2010), del total de jóvenes que se encuentran laborando sólo 28.7% cuenta con un contrato de trabajo de cualquier tipo. Sólo un porcen-

Cuadro 3

Condiciones laborales de la población de 15 a 29 años. Ingreso y tiempo de trabajo (2000-2014)

	2000			2014		
	Total (%)	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)	Hombre (%)	Mujer (%)
Ingreso (%)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Sin ingreso	12.90	13.00	12.70	12.11	10.26	15.37
Hasta un salario mínimo	13.00	10.80	17.10	29.16	27.35	32.36
Más de uno y hasta dos salarios mínimos	33.40	32.00	35.90	23.99	26.67	19.26
Más de dos y hasta tres salarios mínimos	20.30	22.00	17.20	11.17	12.10	9.51
Más de tres y hasta cinco salarios mínimos	12.40	13.60	10.20	3.32	3.50	2.99
Más de cinco salarios mínimos	6.00	6.50	4.90	11.62	12.01	10.93
No especificado	2.10	2.20	2.10	8.64	8.11	9.59
<i>Forma de pago (%)</i>	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Trabajadores no remunerados	12.73	12.76	12.67	0.00	0.00	0.00
Por comisión, destajo, propinas, obra realizada	0.48	4.73	0.04	0.00	0.00	0.00
Sólo recibe sueldo, salario o jornal	65.71	62.60	71.32	89.50	90.07	88.50
Sólo lo que le deja su negocio	9.95	10.77	8.47	10.50	9.93	11.50
Sueldo y otra forma de ingreso variable (comisión, propinas, etc.)	11.11	13.12	7.48	0.00	0.00	0.00
No especificado	0.02	0.03	0.01	0.00	0.00	0.00
<i>Turno de la jornada laboral (%)</i>	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00
Diurno: entre las 6 am y las 8 pm	—	—	—	76.46	69.59	88.61
Nocturno: entre las 8 pm y las 6 am	—	—	—	1.65	1.83	1.32
Mixto	—	—	—	4.25	4.93	3.05
Rola turnos	—	—	—	4.00	4.47	3.17
Trabajadores agropecuarios y en el extranjero	0.00	0.00	0.00	13.63	19.17	3.82
<i>Duración de la jornada semanal de trabajo (%)</i>	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Menos de 15 horas	4.51	3.05	7.14	7.44	5.99	10.00
De 15 a 24 horas	7.29	6.00	9.61	9.84	8.62	12.01
De 25 a 34 horas	6.87	5.65	9.08	7.95	6.83	9.92
De 35 a 39 horas	6.79	6.32	7.64	5.98	5.76	6.37
De 40 a 48 horas	49.45	50.93	46.77	40.50	40.94	39.73
De 49 a 56 horas	10.96	12.10	8.91	12.96	14.73	9.84
Más de 56 horas	11.49	13.57	7.73	12.82	14.93	9.09
Ausentes temporales con vínculo laboral	2.63	2.36	3.10	2.07	1.69	2.75

Fuente: elaboración propia con datos la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2000 y 2014).

taje importante de éstos tiene un contrato indefinido o mayor de seis meses, con 22%; en materia de prestaciones sociales, llama la atención que un porcentaje importante de jóvenes no tiene acceso a la seguridad social, lo mismo sucede con el registro a una cuenta de ahorro para el retiro en 2014, que representaban según la ENOE 22.8%. Un 63%

de los ocupados no cuenta con ninguna prestación, negándoles los derechos que por ley les corresponden.

Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indican que, durante el primer trimestre de 2014, 1.2% de los jóvenes está sin instrucción y 2.8% no completó sus estudios de primaria; estos últimos corren el grave riesgo de convertirse en analfabetas si no emplean en sus actividades cotidianas la lectoescritura (INEGI, 2014: 3).

En México, la tasa de desocupación entre los jóvenes durante el primer trimestre de 2014 fue de 8.4%, es decir, casi el doble de la tasa estimada nacional para la población de 15 años y más (4.8%). Un análisis por edad muestra que los adolescentes de 15 a 19 años (9.8%) y los jóvenes de 20 a 24 (9.2%) tienen el mayor nivel de desocupación. Uno de los problemas que enfrenta la población joven al momento de buscar trabajo es la falta de experiencia laboral: 18.7% de los jóvenes desocupados no cuenta con esta experiencia; estos grupos son los más afectados por la crisis del empleo (INEGI, 2014: 4).

En el plano nacional, 7.7% de la población ocupada de 15 a 29 años declaró estar subocupada, es decir, tienen la necesidad y la disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual les permite (INEGI, 2014: 5).

Al analizar el trabajo informal, 61.7% de los jóvenes ocupados son informales, con baja escolaridad, 90.3% tienen primaria incompleta y 84.3%, con primaria completa, son trabajadores informales; por otra parte, hay una importante proporción de jóvenes (44.8%) con estudios medio superior y superior que se ocupa de manera informal (INEGI, 2014: 5).

La vulnerabilidad de la población que se ocupa en trabajos desprotegidos e informales se manifiesta en un ingreso bajo que perciben por su trabajo: la proporción de jóvenes que se ocupan de manera informal y que reciben hasta un salario mínimo es de 17.7%; uno de cada tres (32.2%) recibe más de uno y hasta dos salarios mínimos, mientras que uno de cada seis (17.1%) no recibe remuneración. En suma, estas tres categorías representan 67% de la población joven que se ocupa de manera informal.

Un indicador significativo de las condiciones de carencia social que viven los jóvenes es el acceso a los servicios de salud. Según datos de la Encuesta nacional de Salud (Ensanut), 32.7% de la población de 15 a 29 años no está afiliada o inscrita a algún servicio médico y 33.7% tiene estos servicios por un programa social (INEGI, 2014: 7).

De la población de 15 a 29 años, 36.7% de los hombres y 28.7% de las mujeres no están afiliados o inscritos a servicios médicos; 68.8% no asiste a la escuela y es mayor el porcentaje en mujeres respecto al de los hombres (69.5 y 68.1%, respectivamente), y 51.5% no trabaja (65.5% mujeres y 37.2% hombres). Al conjuntar las tres condiciones, se observa que, durante 2012, 9.3% de la población joven, declaró que no tiene protección en salud,

no asiste a la escuela y no trabaja, situación que los sitúa en una gran desventaja social. En el siguiente cuadro 4 se presentan estas características por sexo (INEGI, 2014: 8).

Cuadro 4

Porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años por características seleccionadas según sexo 2012

<i>Características</i>	<i>Total (%)</i>	<i>Hombres (%)</i>	<i>Mujeres (%)</i>
Población sin protección en salud, que no trabaja y no asiste a la escuela	9.3	6.4	12.0
Población sin protección en salud	32.7	36.7	28.7
Población que no asiste a la escuela	68.8	68.1	69.5
Población que no trabaja	51.5	37.2	65.5

Fuente: INSP (2012), Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2012. Base de datos.

En materia de atención a la salud, hay comportamientos diferenciados entre los jóvenes; así se encontró, de acuerdo con la Ensanut, que las mujeres jóvenes se atienden principalmente en los centros de salud o en algún hospital de la Secretaría de Salud (16.4%) y los varones hacen más uso de los servicios privados (12.9%); resalta que 32 de cada 100 jóvenes no se atienden (INEGI, 2014: 9).

Los datos presentados dan cuenta de algunos de los avances en materia social y en los niveles de educación, pero el panorama social y laboral sigue mostrando rezagos, por lo que los jóvenes aún representan una generación en peligro, como lo ha anotado la OIT. El apartado siguiente tiene la finalidad de dar cuenta de algunas reflexiones sobre los alcances de la reforma laboral y como se está instrumentado en el contexto actual de crisis del empleo.

REFORMA LABORAL: ¿DÓNDE QUEDARON LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES JÓVENES?

México ha transitado, al igual que otros países, por un proceso de reformas estructurales de nueva generación: la reforma a la Ley Federal del Trabajo es la primera en aprobarse en noviembre de 2012. En un escenario de reformas se plantea de manera oficial que esta nueva ley permitirá preparar las condiciones para que la economía mexicana pueda operar en un escenario globalizado de manera más competitiva, eliminando la rigidez que la ley anterior ocasionaba en materia laboral.

En este sentido, Antunes señala que “los capitales globales están exigiendo a los gobiernos nacionales el desmonte de la legislación social protectora del trabajo. Flexibilizar dicha legislación significa aumentar aún más los mecanismos de extracción de

plustrabajo, ampliar las formas de precarización y destrucción de los derechos sociales que fueron arduamente conquistados por la clase trabajadora” (Antunes, 2007: 32).

Según el especialista Alcalde (2011; 2012), los tres aspectos de mayor riesgo de la reforma laboral son: abaratar el costo de la mano de obra, precarizar las condiciones de trabajo e incrementar la indefensión obrera. La máxima prioridad se centró en el tema del *outsourcing* o trabajo en régimen de subcontratación, contenido en un nuevo artículo 15 bis. La intención es acabar con el principio toral de la legislación laboral, que reconoce el carácter de patrón a quien recibe y se beneficia del servicio personal subordinado. Esta responsabilidad original es base del modelo laboral y de las instituciones que le dan sustento: salario remunerador, jornada máxima, respeto de la integridad y dignidad de la persona que trabaja y, obviamente, los derechos colectivos, incluyendo los de libre asociación, contratación colectiva y huelga. Se trata de legalizar prácticas que contravienen el marco jurídico vigente.

Un segundo tema es el relacionado con el despido libre o barato, que limita el pago de los salarios caídos y afecta a los trabajadores en sus derechos, al asumir los costos por el despido. Se pretendía afectar la libertad sindical y con ello la acción colectiva y organizada de los trabajadores.

La ley regula las condiciones de trabajo, y en ella se incorporan los salarios, la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, salario y salario mínimo, normas de protección, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. También se establece la operación de la contratación colectiva e individual.

La Carta Magna estipula que el trabajo es un derecho y un deber social, y las relaciones laborales quedan reguladas por esta norma en su fracción III: queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años; los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas; la protección de las mujeres embarazadas en cuanto a su jornada y conservación de la relación laboral al igual que el salario; los costos laborales se concentran en la clase trabajadora. En entrevista, el especialista Arturo Alcalde Justiniani (2012) analizó los riesgos de la reforma laboral, sin embargo ésta se aprobó y ha estado en curso en los últimos dos años. La nueva ley trae un cambio estructural en las relaciones laborales, cuya funcionalidad, como han apuntado los autores revisados, es acorde con la tendencia de desregular y flexibilizar las relaciones entre el capital-trabajo en un modelo globalizado de organización del trabajo.

Para instrumentar los cambios que se plasman en una ley, éstos tienen que ser programados para operarse desde las políticas públicas. En materia de políticas públicas activas para el empleo, el panorama también es desolador. Al retirarse el Estado del impulso de fuentes de empleo mediante las empresas del sector público, así como la orientación

de la inversión productiva y los subsidios a las empresas para que ampliaran su base laboral, condujo a que hoy sean inexistentes. En la política de primer empleo, al reducir costos en materia de seguridad social a los empresarios, fue eminente un fracaso (Flores, 2013). Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo se buscó eliminar las rigideces en materia de contratación y despido de nuevos trabajadores, aunque sus efectos aún no se observan en las cifras de nuevos empleos y mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores.

La tendencia actual se ubica en un enfoque de emprendimiento, con la creación del Instituto del Emprendedor en 2012, el cual depende de la Secretaría de Economía y de la Secretaría de Desarrollo Social. Sus antecedentes se encuentran en la iniciativa “Jóvenes Emprendedores de México”, que forma parte del Fideicomiso Social Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Rodríguez, 2010).

La política de promoción y fomento a los emprendedores está encaminada a desarrollar iniciativas desde los individuos en materia de emprender negocios y establecer fuentes de empleo; se busca que estas iniciativas creen empresas formales. Las cifras no reflejan aún los alcances de esta estrategia. Las políticas de empleo siguen quedándose en el marco de lo asistencial y actúan durante una contingencia, pero no atienden el problema de largo plazo de promover empleos de calidad, protegidos y estables.

Así, las políticas públicas para los jóvenes, según Héctor García Canclini, no están atendiendo adecuadamente a este sector, ya que “En cualquier país los jóvenes son una categoría difícil de aprehender. Si pasamos a una escala latinoamericana es complicado hallar reglas de comparabilidad” (García, 2008: 14). Es importante por lo tanto considerar lo que señala este especialista, al mencionar que ante la diversidad de grupos de jóvenes, su heterogeneidad y discrepancia de itinerarios, es importante comprender por qué están ocurriendo estos cambios y darles la atención debida con propuestas de soluciones de política creativas y de amplio alcance.

Como señala la OIT, es fundamental determinar las necesidades concretas de cada país, así como formular políticas e intervenciones programáticas, que estén sustentadas en un análisis de los mercados de trabajo de los jóvenes, es decir, que hagan especial hincapié en los aspectos que caracterizan las transiciones de este colectivo poblacional al trabajo decente (OIT, 2013: 2).

Al respecto, sin duda se han implementado políticas de empleo juvenil que han tenido muy pobre alcance en la creación de empleo estable. Durante muchos años, los programas de empleo temporal resolvieron de manera parcial el problema del empleo. En la actualidad encontramos diversas tendencias y enfoques al respecto. La reforma laboral pretende eliminar lo rígido de la ley y los obstáculos que el empresario tiene para contratar y despedir a los trabajadores, trasladando los costos laborales a los principales generadores de riqueza y valor;

con esto se pretende darle dinamismo al mercado de trabajo. Por lo que se ha analizado de las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores, las reformas laborales todavía no se traducen en mejores condiciones para el empleo y en la ampliación de sus derechos económicos y sociales; el trabajo como derecho humano sigue manteniéndose en la base constitucional pero no se está ejerciendo como un derecho ciudadano de este sector de la población, que requiere ser atendido por las organizaciones sindicales con estrategias de lucha de amplio espectro para construir un nuevo pacto político y social con un nuevo derecho del trabajo.

CONCLUSIÓN

La falta de fuentes de empleo para los jóvenes se expresa por una carencia de inversión productiva por parte del Estado mexicano. Crear empleo decente y protegido para este sector juvenil de la población se está configurando como uno de los desafíos principales de la economía mexicana, la cual atraviesa por un proceso de reformas estructurales en sectores prioritarios de la economía y la producción, proceso acompañado por una reforma laboral reciente y que configura su nuevo marco legal, el cual se está ajustando a los nuevos requerimientos del capital.

Sin embargo, como lo señala la OIT (2013), “Los costos económicos y sociales del desempleo de larga duración, de la falta de ánimo y de los empleos de baja calidad generalizados para los jóvenes siguen aumentando, socavando el potencial de crecimiento de las economías”.

De lo anteriormente expuesto se deriva que la economía global trastoca las relaciones socioculturales y las formas de vida y trabajo de hombres y mujeres; todo lo que está aconteciendo adquiere tintes novedosos y distintivos, pues hay que identificar estos cambios y seguir profundizando en los diversos temas que se pueden desprender de esta multiplicidad de relaciones sociales.

La economía y la sociedad global aún son un fenómeno novedoso e inquietante, sus múltiples dimensiones y procesos van visibilizando los diferentes protagonismos que tienen mujeres y hombres en los diversos y espacios: el económico, el social, el político y el cultural, el privado y el público.

La globalización es un proceso innovador que está permitiendo descubrir las dos caras de la moneda: la explotación y subordinación, la igualdad y las oportunidades. No hay recetas mágicas, las iniciativas de cambio pueden empezarse a construir con el instrumental que brindan las políticas públicas; en el caso del empleo se requieren redes de políticas públicas para tejer los apoyos y brindar las oportunidades desde los distintos agentes involucrados en el tema; éstas no sólo le competen al Estado, sino que deben tener un amplio espectro participativo, ya que no sólo debe atender aspectos como la educación,

la inversión que genere fuentes de trabajo o la calificación de la mano de obra, sino servicios públicos de apoyo a las mujeres en sus diferentes condiciones, apoyos financieros para atender a la familia, dar soporte a los derechos laborales y ciudadanos con el fin de ir incrementando la participación de las mujeres en un marco de igualdad y equidad.

La brevedad del ensayo deja muchas inquietudes para realizar futuros estudios sobre el tema, en particular sobre el mundo del trabajo y su relación con el orden global y el orden de género, a fin de conocer cómo están operando sus múltiples transformaciones, para hombres, mujeres, sus familias y el entorno que habitan.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde Justiniani, Arturo (2012) “Los tres efectos negativos de la reforma laboral”, entrevista, en: <http://aristeguinoticias.com/0410/mexico/los-3-efectos-negativos-de-la-reforma-labora/> 25 de mayo de 2014.
- (2011) “Tres graves riesgos de la reforma laboral”, *La Jornada*, 30 de julio de 2011 en: <http://www.jornada.unam.mx/2011/07/30/opinion/021a2pol> (consultado en agosto de 2014).
- Antunes, Ricardo (2007), “Diez tesis sobre el trabajo del presente. (Y el futuro del trabajo)”, en *El Mundo del trabajo en América Latina*, CLACSO, en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/04.pdf> (consultado el 4 de agosto de 2014).
- Arriola, Joaquín, y Luciano Vasapollo (2003), *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, España, El Viejo Topo.
- Bauman, Zygmunt (2001), “Turistas y vagabundos”, en *Globalización. Consecuencias humanas*, México, FCE, en: http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/Turistas_y_Vagabundos_Baumann_Zygmunt.pdf (consultado el 17 de septiembre de 2014).
- Camarena C., Rosa María (2013), “El trabajo de los jóvenes mexicanos hoy”, en José Luis Calva Téllez, *Análisis estratégico para el desarrollo*, vol. 18, *Los jóvenes de hoy. Presente y futuro*, México, Consejo Nacional de Universitarios para una Nueva Estrategia de Desarrollo, Universidad de Guadalajara.
- De la Cruz Gallegos, José Luis (2012), “El avance de la precarización laboral”, en *El Universal*, en: <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2013/estudio-empleo-jovenes-957069.ht> (consultado el 21 de marzo de 2014).
- Flores, José Eduardo (2013), *Sobre las oportunidades laborales para los jóvenes en México*, Centrales, en: http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc201/opor_laborales.pdf (consultado el 25 de mayo de 2014).
- Garavito, Rosa Albina (2013), “El mundo del trabajo en la globalización. Una propuesta de análisis”, en Alfonso Bouzas (coord.), *Globalización y trabajo, cambios tecnológicos, migración y nueva regulación laboral*, México, IIEC, UNAM.
- García C., Néstor (2008), *Primera parte: jóvenes, autonomía y modernidad*, México, Universidad

- Autónoma Metropolitana de México, en: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2781551.pdf> (consultado el 28 de noviembre de 2014).
- INEGI (2011), “México, un país de jóvenes”, *Informativo Oportuno*, vol. 1, núm. 1, Censo de Población y Vivienda 2010, en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/mexico-jovenes.pdf> (consultado el 7 de agosto de 2014).
- Jiménez, Ricardo (2013), “Estudio: 71% jóvenes en México sufre para hallar empleo”, *El Universal*, en: <http://www.eluniversal.com.mx/finanzas-cartera/2013/estudio-empleo-jovenes-957069.ht> (consultado el 21 de enero de 2014).
- Marinho M., María Luisa (2007), *El eslabón perdido entre educación y empleo*, CEPAL, Serie Políticas Sociales, núm. 137, en: http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/32663/sps137_lcl2783.pdf (consultado el 16 de mayo de 2014).
- Negrete P., Rodrigo, y Gerardo Leyva (2013), “Los ninis en México: una aproximación crítica a su medición”, *Revista Internacional de Geografía y Estadística*, vol. 4, núm. 1, enero-abril, INEGI, en: http://www.inegi.org.mx/RDE/RDE_o8/RDE_o8_Art6.html (consultado el 11 de julio de 2014).
- Oliveira, Orlandina de (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México”, *Papeles de Población*, vol. 12, núm. 49, México, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 37-73, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>.
- Organización Internacional del Trabajo (2012), Informe V. “La crisis del empleo de los jóvenes. ¡Actuemos ya!”, OIT, Ginebra, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf (consultado el 24 de agosto de 2014)
- (2013a), *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: una generación en peligro*, Ginebra, OIT, en: <http://www.pubdroit@ilo.org> (consultado el 22 de agosto de 2014).
- (2013b), *Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción*, Lima, OIT, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf (consultado el 16 de septiembre de 2014).
- Pérez, Carlota (2005), *Revoluciones tecnológicas y capital financiero: la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*, México, Siglo XXI.
- Reguillo, Rossana (2013), “Voces de jóvenes”, *Revista Debate Feminista*, año 24, vol. XLVIII, México, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extaut?codigo=556968> (consultado el 7 de abril de 2014).
- Rodríguez G., Laura (2010), “Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México. Una visión hacia la recuperación económica”, documento preliminar, proyecto PREJAL, en: http://prejal.oit.org.pe/prejal/.../emp_juvenil_y_emprendedurismo_mexico.pdf (consultado el 10 de octubre de 2014).
- Santos, Boaventura de Sousa (2005), *El milenio huérfano. Ensayos para una nueva cultura política*, Bogotá, Trotta, en: http://www.manuelugarte.org/modulos/biblioteca/d/milenio_huerfano.htm (consultado el 5 de julio de 2014).

¿La igualdad de género como eje del trabajo decente?

María Alma Alonso Nájera*

INTRODUCCIÓN

Luego de precisar algunos conceptos que permiten la mejor comprensión del tema, se parte de la división sexual del trabajo para analizar las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), contrastándolas con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT y su objetivo transversal, la igualdad de género, para concluir con propuestas de acciones a fin de que dichos objetivos se cumplan en México.

MARCO CONCEPTUAL

Para ubicarnos en el contexto de lo que se entiende por igualdad de género, como eje del trabajo decente, incluimos las definiciones de los siguientes vocablos:

Sexo: “Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas” (*Diccionario de la lengua española* RAE, 2015), se refiere a las diferencias biológicas entre macho y hembra que son naturales e inmodificables.

Género: según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres: “Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres”; así, tomando como base la diferencia sexual

* Licenciada y maestra en derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora en el Posgrado y en la División de Educación a Distancia de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Correos electrónicos: alma.alonso@fraterasesores.com.mx, aalonsonajera@comunidad.unam.mx

entre hombres y mujeres, cada cultura ha configurado un conjunto de características y las ha asignado como propias de los hombres, al igual que otro conjunto de características que considera como propias de las mujeres en esa sociedad, lo que trajo como consecuencia la creencia de que “naturalmente” los hombres son fuertes, valientes, hábiles para los trabajos rudos, etc., mientras que las mujeres, también “naturalmente” somos tiernas, delicadas, maternales, hábiles para los trabajos domésticos y con vocación de servicio, entre otras cosas.

Igualdad de género: de acuerdo con lo establecido en el artículo 5, fracción IV, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad): “Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

Como se especifica en el protocolo emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para juzgar con perspectiva de género (Protocolo, 2013: 30 y 32), el concepto de igualdad debe ser visto como principio —fundamenta y da sustento a todo el andamiaje jurídico y a los actos que derivan de él, y así sirve de guía para la elaboración, interpretación y aplicación del derecho— y como derecho —constituye una herramienta subjetiva para tener acceso a la justicia y otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos—; en ambos sentidos, es una obligación a cargo del Estado, por ello incluye las siguientes diferencias:

Igualdad formal: a todas las personas se les reconocen, a partir de diversas fuentes —principalmente la legislativa— los mismos derechos.

Igualdad material o sustantiva: según lo preceptuado en el artículo 5, fracción V, de la Ley de Igualdad, “Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. El sexo, el género, las preferencias/orientaciones sexuales, la raza, la religión, entre otros aspectos, determinan que, pese al reconocimiento formal, no sea posible que todas las personas gocen efectivamente de los mismos derechos.

Igualdad estructural: hay factores que, sin opción ni decisión autónoma, colocan a las personas dentro de grupos históricamente marginados y sometidos.

Así, para lograr cada tipo de igualdad es necesario llevar a cabo distintas acciones. La igualdad formal ya se alcanzó, pues en el artículo 1 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos se señala que “todas las personas gozarán de los derechos humanos [...] y de las garantías para su protección”. En términos muy generales, para alcanzar la igualdad material es necesario adoptar medidas especiales, temporales, a fin de acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, con el propósito de alcanzar los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato. En cuanto a la igualdad estructural, resulta fundamental modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar costumbres, prejuicios y estereotipos que sustentan la superioridad de un género sobre otro y exacerban la violencia en contra de las mujeres.

Respecto de la *igualdad de oportunidad y de trato*:

En todo el mundo se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo (OIT, 2015).

Trabajo decente: “Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT 2015).

MARCO TEÓRICO

A partir de las definiciones contenidas en el apartado II, queda claro que las construcciones sociales impiden la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres, pues la sociedad funciona con base en costumbres arraigadas que señalan tareas exclusivas para los hombres o las mujeres. Esto es lo que se conoce como división sexual del trabajo.

Aunque en la actualidad muchas personas están convencidas de que los hombres tienen habilidades naturales para cierto tipo de trabajos y las mujeres para otros, lo cierto es que la división sexual del trabajo constituye una división artificial, creada siglos atrás por la sociedad y mantenida por la tradición y la costumbre, que divide las tareas productivas (trabajo) y reproductivas (cuidado), asignándolas, respectivamente,

a hombres y mujeres, sin tomar en cuenta que unos como otras, en lo individual, tienen habilidades para realizar ambas.

Además de que hay hombres con mayor tendencia a las labores reproductivas, a los que se les obliga, por medio de las presiones sociales, a realizar labores productivas, y mujeres con mayor habilidad para las productivas, a las que se les impide realizarlas y se les constriñe a la ejecución de las reproductivas —lo que, seguramente, les produce insatisfacción, sensación de no pertenencia y otras muchas consecuencias psicosociales—, al referirse a la división sexual del trabajo la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) precisa:

El problema radica en que esta división establece relaciones jerárquicas de poder. En esta ecuación la mayoría de las mujeres quedan recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, el trabajo doméstico es un ejemplo de ello. Y como las relaciones de género conforman una matriz cultural, esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino se traslada al ámbito público y del mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados. El círculo vicioso de la desigualdad generada por la obligatoriedad social del trabajo doméstico, particularmente de cuidado, por parte de las mujeres, explica en gran medida la ausencia de las mujeres en la política y en la toma de decisiones en general (CEPAL, 2011).

Así, la creencia de que los hombres deben ser los proveedores de los recursos económicos del hogar y que las mujeres están obligadas a dedicarse, principalmente, al cuidado de éste y de los hijos, incide en el campo laboral, ya que puede llevar a un(a) empleador(a) a preferir contratar a un hombre que, supuestamente, va a dedicarse 100% al trabajo para cumplir con su función de proveedor, y no a una mujer que le dedicará menos tiempo porque tiene su principal función en el hogar.

Como producto de la división sexual del trabajo, en la socialización a las niñas se les enseñan distintos oficios domésticos que se consideran “propios del sexo femenino”, además de que se les inculcan actitudes más pasivas, con lo que se logra que en la edad adulta estén capacitadas para dedicarse a las labores reproductivas y convencidas de que es su misión de vida.

Asimismo, se les enseña a comportarse para constantemente “expresar su feminidad” y enfocarse en que lo más importante en sus vidas es ser madres; que deben poner en primer plano a la familia y, por último, a ellas mismas; se les transmite la abnegación, la sumisión y la obediencia; las convencen de que tienen habilidades naturales para labores de limpieza y cuidado, por lo que están obligadas a realizarlas, además de

sus labores productivas; que tienen menos capacidades o no les debe interesar ocupar cargos de poder, etc., lo que las ubica en la escala social en una posición de dependencia y subordinación.

Por otro lado, a los varones se les enseña a mandar y a ser servidos, porque entre sus habilidades naturales no se encuentran las de limpieza y cuidado, entonces, deben depender de que la mujer, como una obligación, los atienda. También se les inculca el desarrollo de la fuerza física, la agresividad y la autonomía. Al varón se le educa para ser libre y a la mujer para estar sometida.

Estas costumbres y creencias se refuerzan por el derecho e influyen en la construcción social de las relaciones de género en tres niveles (Smart, 1994: 170):

- a] La formulación de las leyes, con lo que se establecen identidades y roles de género. Las leyes se insertan en procesos históricos de cambio sociojurídico, por lo que sus contenidos se modifican a lo largo del tiempo; por ejemplo, el servicio de guardería que debe proporcionar el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual se prevé en el título quinto “Trabajo de las Mujeres”, artículo 171 de la LFT, lo que se traduce en falta de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y refuerza el estereotipo de la mujer encargada del cuidado de hijas e hijos.
- b] La ideología de quienes emplean, integrantes de las juntas de conciliación y arbitraje y abogados, que se manifiestan en las prácticas jurídicas que llevan a cabo e inciden en la toma de decisiones, al analizar un caso, juzgarlo y aplicar la normatividad vigente; por ejemplo, quienes contratan personal prefieren a los hombres que tienen hijos, pensando que sus responsabilidades como proveedores los obligarán a ser más cumplidos en su trabajo, pero evitan contratar mujeres con hijos porque suponen que faltarán a sus labores por atender a su familia.
- c] El derecho crea subjetividades que influyen en las prácticas y representaciones de actores sociales; por ejemplo, antes de la reforma del 30 de noviembre de 2012, la LFT no preveía permisos para que los varones pudieran faltar a sus labores por el nacimiento de sus hijos; en la actualidad, muchas empresas se muestran renuentes a concederles esos permisos, establecidos como una obligación patronal en el artículo 132, fracción XXVII bis, de la mencionada ley.

Entonces, al prohibir la discriminación por sexo se busca evitar el otorgamiento de privilegios o la negativa de derechos a una persona por ser hombre o mujer.

Y, si se pretende la igualdad de género, en su sentido de igualdad de trato y oportunidades, se busca dejar atrás los estereotipos que, falsamente, implican que determinadas

tareas sólo pueden corresponder a uno u otro sexo, así como que las tareas tradicionalmente asignadas al sexo femenino tienen menor valor y, por lo tanto, merecen una remuneración inferior, como es el caso del trabajo doméstico, el cual, a pesar de su importancia para la calidad de vida, no se remunera o el pago que se le asigna es de los más bajos.

REGULACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LA REFORMA A LA LFT

El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* una reforma sustancial a la LFT (más de 400 artículos de los 1010 que la componen).

Se modificó el artículo 2º, de acuerdo con lo siguiente:

Texto original: “Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Texto vigente: “Artículo 2º. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, *así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.*

”Se entiende por *trabajo digno o decente* aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

”El *trabajo digno o decente* también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

”Se tutela la *igualdad sustantiva o de hecho* de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

”La *igualdad sustantiva* es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

La reforma al artículo 2° de la LFT es aplicable en la República mexicana a todos los trabajadores, como se deriva de lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, que clasifica a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo (apartado A), y los contratos de trabajo entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores (apartado B), pues, de conformidad con lo establecido en el artículo 123, “Toda persona tiene derecho al trabajo digno”.

En el artículo 1° de la LFT se establece que “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución”, mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado b] del artículo 123 constitucional, no contiene ninguna disposición relativa al trabajo digno o decente, pero en su artículo 11 se prevé: “En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo...”.

El contenido del artículo 2° de la LFT atribuye como vocación a las normas del trabajo:

- I. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social.
- II. Propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Respecto de este último, el 19 de diciembre de 1978 se reformó el primer párrafo del artículo 123 constitucional, que prescribe: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Manuel Jiménez López (2012: 10), al referirse al dictamen con el que se aprobó la reforma al primer párrafo del artículo 123 constitucional, en la que se incluyó el derecho al trabajo digno y socialmente útil, señala que “nada se observa sobre la adjetivación del trabajo digno y socialmente útil, y sólo se refieren a la trascendencia de consignar en el texto constitucional el derecho al trabajo, para remediar así, y en definitiva, las carencias de la clase trabajadora”.

Opera, entonces, la exposición de motivos de la reforma a la LFT de 2012, que precisa: “Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno” (DOF, 2012), por lo que, efectivamente, podemos considerar que los conceptos trabajo digno y trabajo decente son acordes entre sí, aunque es el término trabajo decente el que aporta el sustento, ya que está muy desarrollado en el ámbito internacional, sobre todo

por la OIT, cuya definición quedó apuntada en el apartado II. Por todas esas razones, a partir de este momento me referiré únicamente a trabajo decente, en el entendido de que incluye el trabajo digno.

En la definición de trabajo decente del artículo 2° de la LFT, destacan dos elementos:

1. Respeto a la dignidad humana: “*Principio de Dignidad Humana-Naturaleza*. Una síntesis de la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión ‘dignidad humana’, como entidad normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa. Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo ‘dignidad humana’, la Sala ha identificado, a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: i] La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). ii] La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y iii] la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones). De otro lado, al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo ‘dignidad humana’ la Sala ha identificado tres lineamientos: i] la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. ii] La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y iii] la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo” (Sentencia T-881/02).

Así, puede interpretarse que, con la inclusión del trabajo decente en la LFT, se pretende que las trabajadoras y los trabajadores vivan como quieran, bien y sin humillaciones.

2. No discriminación: según la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: “Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o

cualquier otro motivo; [...] También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

En mi opinión, debieron incluirse todas estas formas de discriminación en el texto de la LFT o referirse al artículo citado, para dejar claro que en la materia laboral no se permite ningún tipo de acto discriminatorio.

PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

Según el Informe VI, relativo a la igualdad de género como eje del trabajo decente (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009: 9): “12. El objetivo global del trabajo decente es lograr un cambio positivo en la vida de las personas, tanto a escala nacional como local. El mejor modo de aplicar el Programa de Trabajo Decente es a través de [...] la creación de empleo, la protección social, el tripartismo y el diálogo social, y los principios y derechos. La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente”.

Contrasto, entonces, el contenido de la reforma laboral de 2012 con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y su objetivo transversal, la igualdad de género (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009: 9): *Objetivo 1. Acceso al empleo*. “13. Para crear oportunidades de empleo productivo y decente para mujeres y hombres” es preciso contar con un crecimiento intensivo e integrador en empleo: una economía que brinde oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles, con perspectiva de género.

La reforma laboral sí pretendió incidir en el tema de la creación de empleo. En la exposición de motivos del presidente de la República “se propone reformar el marco jurídico laboral para lograr los siguientes objetivos: promover la generación de más empleos y lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad se regularicen y transiten al mercado formal” (Proceso legislativo, 2012).

La Cámara de Diputados señaló: “En el mismo tenor, esta dictaminadora, con el consenso unánime de todos los grupos parlamentarios que la integran, logró establecer los siguientes criterios esenciales para la valoración de las propuestas recibidas en la elaboración del presente dictamen:

”1º. La Comisión de Trabajo y Previsión Social sólo aprobará aquellas propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo contenidas tanto en la iniciativa preferente como en las

propuestas recibidas que contribuyan a la generación de empleos y al crecimiento económico” (Proceso legislativo, 2012).

Sin embargo, la legislación laboral, por sí misma, no puede crear empleos, pues éstos derivan de los cambios en las condiciones económicas del país, producidas por políticas públicas. Así se muestra en el cuadro denominado “Ocupación” (INEGI, 2015), en el que, durante el último trimestre de 2012, en el cual se publicaron las reformas a la LFT, el porcentaje de población económicamente activa desocupada era de 4.86%, cifra que fue en aumento durante 2013, el año siguiente a la publicación de las reformas, incrementándose a 4.90% en el primer trimestre, 5.01% en el segundo, 5.24% en el tercero y luego cayó a 4.63% en el último trimestre (seguramente como consecuencia del incremento de contrataciones de personal temporal para atender las ventas de la época navideña), para subir a 4.81% en el primer trimestre de 2014.

Respecto a impulsar la igualdad de género en el empleo, entre otras medidas, omitieron incluir la remuneración del trabajo doméstico y su distribución equitativa entre mujeres y hombres, así como mejoras en la regulación del servicio de guarderías, capacitación, participación y acceso a la seguridad social, particularmente a las pensiones, como se recomienda por la OIT:

La mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones “masculinas” mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos. Modificar el reparto de las tareas del hogar según el género, para distribuirlos de manera más equitativa, e invertir en tecnología que alivie el trabajo son dos cosas que pueden tener importantes repercusiones en la productividad. En las parejas de doble ingreso, los hombres son los que más salen ganando al lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, un mejor contacto con los hijos y una mejor inclusión en la vida familiar, así como una menor vulnerabilidad ante las crisis económicas (OIT, 2009: viii).

312. La persistente desigualdad de género en las modalidades de empleo tiene sus raíces en gran parte en las percepciones y creencias de la sociedad con respecto de la condición

y el papel de la mujer en diversas esferas de la vida [...] En comparación con los hombres, las mujeres enfrentan desventajas con respecto al acceso a la formación y al empleo y en el propio mercado de trabajo, y su situación se deterioró aún más durante la última crisis económica. Se observa una clara brecha de género en las tasas de actividad, de empleo y de desempleo, y en la incidencia de la informalidad y la precariedad. Además, persisten fenómenos como la segregación profesional, lo que explica la concentración de mujeres en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional en algunos países. Todo ello explica por qué sigue habiendo una brecha de género en términos de ingresos y por qué hay una gran proporción de mujeres entre las personas más pobres (OIT, 2012: 63).

313. Una de las principales causas de las desigualdades de género en el mercado de trabajo es la persistencia de una división de género del trabajo que atribuye a las mujeres la responsabilidad principal en la prestación de cuidados. Esto incide en la distribución del tiempo de trabajo de los hombres y las mujeres en lo que respecta a las responsabilidades laborales y familiares, y se refleja en una menor cobertura de la protección social para las mujeres y una tasa de pobreza más alta entre las mujeres (OIT, 2012: 64).

Objetivo 2. Acceso a la protección social. “20. La protección social es una poderosa herramienta para aliviar la pobreza y la desigualdad. Si están bien diseñadas, las políticas pueden propiciar un fuerte crecimiento económico”. Además, “21. La igualdad de género y el empoderamiento de la mujer constituyen componentes importantes de la labor de la OIT en materia de mejora de los salarios e ingresos, tiempo de trabajo, protección de la maternidad, seguridad y salud, y conciliación de la vida laboral y familiar” (OIT, 2009: 13).

Únicamente se hace una breve referencia a que se prohíbe la discriminación por discapacidad, con especial énfasis en el trabajo decente y en las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva, así como la obligación, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad, pero no se incluyó ninguna disposición relacionada con atención médica básica y pensiones de vejez y discapacidad, ni se incluye nada relativo a prestaciones familiares por hijas e hijos a cargo o apoyos a los ingresos para las personas más pobres y desempleadas.

Objetivo 3. Acceso al diálogo social. “25. El tripartismo y el diálogo social son fundamentales si se pretende seguir progresando para alcanzar la igualdad de género. En el mundo actual en que las relaciones laborales se están deteriorando y hay cada vez más empleos precarios, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, no se debe de-

negar el derecho a la libertad de sindicación y de asociación y de negociación colectiva en la legislación y en la práctica” (OIT, 2009: 15).

Tampoco se hace referencia alguna a la participación de las mujeres en la toma de decisiones ni acerca de mecanismos que permitan aprovechar sus conocimientos técnicos y experiencia, a pesar de que podrían haberse utilizado figuras como la de las acciones afirmativas, definidas en la fracción I del artículo 5 de la Ley de Igualdad como “el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”, y que han demostrado su utilidad para modificar creencias sociales acerca de la participación femenina e inciden en alcanzar la igualdad sustantiva, con lo que se avanzaría también en la consecución del :

Objetivo 4. Acceso a los principios y derechos. “30. En general, la evolución de las normas de la OIT está estrechamente ligada a la reevaluación de la discriminación y la igualdad en el ámbito mundial” (OIT, 2009: 17).

En la exposición de motivos de la reforma se contemplaron estos temas así (Proceso legislativo, 2012):

Con base en los razonamientos que a continuación se exponen, avanzaremos hacia mejores niveles de bienestar. Por tal motivo se propone:

1. Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión;

[...]

8. Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora, a través de las siguientes medidas específicas:

- Prohibir expresamente la discriminación por cuestiones de género.

[...]

15. Adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Con esta medida se favorecen las condiciones de igualdad y se dignifican las actividades que realiza este sector de la población.

- Prohibir la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual, castigar a quienes permitan o toleren tales conductas y considerarlas como causales de rescisión de la relación de trabajo.

A continuación muestro cómo se dio la expresión legislativa de estas ideas.

No discriminación: en una interpretación estricta del artículo 2° de la LFT, en lo que se refiere al trabajo decente, únicamente se prohíbe la discriminación por género, pero nada se dice acerca de la discriminación por sexo que, como ya expliqué, tiene contenidos diferentes.

Afortunadamente, en el artículo 3° de la LFT de manera general se especifica que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por varios motivos y, aunque no se menciona expresamente la discriminación por sexo, sí se incluye “cualquier otro que atente contra la dignidad humana”, con lo que queda comprendida la discriminación por sexo.

La específica tutela de la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente a la patrona o al patrón, contenida en la parte final del artículo 2° de la LFT, conceptualizándola como la que “se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”, implica que deben considerarse las diferencias sociales y culturales de mujeres y hombres, pues con ello se pretende mantener las cosas en el estado en que se encuentran, ya que son, precisamente, las diferencias sociales y culturales, como se explicó en el apartado II, las que causan la discriminación, porque de ellas se parte para sostener que mujeres y hombres no pueden desempeñar el mismo tipo de labores.

No violencia: se incorporaron los términos *hostigamiento* y *acoso sexual* como formas de violencia. Atinadamente se expresaron en el sentido de que pueden ser ejercidas o sufridas por cualquier persona, es decir mujer u hombre, patrona o patrón, trabajadora o trabajador, sin perder de vista que, según el Instituto Nacional de las Mujeres, se presentan en mayor medida en contra de las mujeres:

Una forma de violencia laboral es el hostigamiento y acoso sexual, que de acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia consiste en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, por ejemplo de jefe/a a empleado/a. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Se denomina acoso cuando no existe subordinación, por ejemplo cuando se presenta entre compañeros/as de trabajo. El hostigamiento y acoso sexual se presentan en mayor medida contra las mujeres, sin embargo también puede presentarse contra los hombres; es un grave problema en el ámbito laboral y falta un largo camino por recorrer para erradicarlo. En este sentido, las mayores

dificultades son que no se denuncia y que hace falta mejorar las medidas para atenderlo y sancionarlo, de modo que es una forma de violencia que se mantiene en la impunidad (Inmujeres, 2015).

Sin embargo, las reformas adolecen de dos grandes defectos. El primero, que a pesar de que en el título II, capítulo 2, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se identifican las formas de violencia laboral, en las reformas a la LFT sólo se incorporaron dos: el hostigamiento y el acoso sexual. El segundo, que no se establecieron los procedimientos administrativos necesarios para que la violencia pueda ser probada y sancionada, para anticiparse a dos de los principales obstáculos a los que se enfrentan las víctimas de violencia:

- a] Algunas prácticas violentas son consideradas “normales” en ciertos grupos sociales y hay resistencias para denunciarlas y sancionarlas.
- b] La mayoría de las prácticas consideradas violentas se realizan en privado, únicamente entre el(la) agresor(a) y la víctima, lo que dificulta probarlas por los medios comúnmente establecidos en las leyes.

Igualdad: en la LFT se introduce el concepto de igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, conceptualizándola, de manera equivocada, como “la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”, de tal suerte que, al parecer, para que una trabajadora goce de la igualdad sustantiva deberá esperar hasta que se elimine la discriminación contra las mujeres, lo que es falso, ya que, de conformidad con la definición contenida en la fracción V del artículo 5 de la Ley de Igualdad, la igualdad sustantiva “Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, situación que puede actualizarse de inmediato en un centro de trabajo, siempre y cuando se cuente con la anuencia de la patrona o del patrón, que está obligado(a) a ello, so pena de pagar una multa de 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, prevista en la fracción VI del artículo 994 de la LFT, por parte de la patrona o del patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria.

Asimismo, si no se modifican las concepciones sociales y culturales que, de manera artificial y sin ningún sustento, le atribuyen a las mujeres características como la pacien-

cia, la ternura y la abnegación, lo que lleva a concluir que deben encargarse del cuidado del hogar y la familia, sin percibir remuneración, y le asignan a los hombres características como la fuerza, la decisión y la racionalidad, para, con base en ello, encargarles la conducción del ámbito público y la dirección de la familia, será imposible erradicar la discriminación, que se gestó a partir de esas diferencias construidas social y culturalmente, sin ninguna base biológica.

CONCLUSIONES

El mundo del trabajo está condicionado por múltiples factores, entre los que destacan las condiciones macroeconómicas de los países y las particulares de su población, el nivel educativo y de capacitación de trabajadoras y trabajadores, las costumbres sociales, la productividad, el nivel tecnológico y las relaciones comerciales con otros países; con esos elementos, los gobiernos están obligados a conseguir competitividad y eficacia económica en un contexto globalizado.

El trabajo humano es uno de los componentes fundamentales para lograr el progreso, ya que aporta dos elementos insustituibles: por un lado la generación de riqueza económica y, por otro, la ocupación con dirección, que aporta sentido a las vidas de quienes desempeñan ese trabajo, ya que no se trata de realizar cualquier actividad, sino que esa labor debe proporcionarle al ser humano satisfactores económicos pero también realización profesional, y dejarle tiempo libre para otras actividades, como la convivencia familiar y amistosa, el enriquecimiento espiritual e intelectual, la diversión y el descanso.

A su vez, en el mundo del trabajo participan gobiernos, empleadores y trabajadores, todas y todos con el objetivo común de progresar, pero con distintos intereses y opiniones sobre la manera de lograrlo.

Considero que el concepto de trabajo decente, que tiene como eje la igualdad de género, puede aglutinar a todas y todos en la consecución de sus objetivos, si se enfoca en el logro de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y los hombres, sin importar a qué grupo pertenezcan, pero sí con el objetivo común del progreso económico, espiritual e intelectual, individual y nacional.

En México, recientemente (30 de noviembre de 2012) se incluyó el concepto de trabajo decente en la LFT, como un avance en las condiciones laborales para acercarnos al objetivo deseado; sin embargo, para que dicho objetivo pueda lograrse es necesario instrumentar las políticas públicas adecuadas que toda disposición legislativa requiere a fin de hacer realidad sus postulados, que principalmente deben tener como objetivos finales:

1. Erradicar la discriminación por sexo y por género, basándose en el respeto a los derechos humanos y la búsqueda de la eficacia económica.
2. Crear nuevos empleos.
3. Garantizar salarios suficientes y condiciones de trabajo dignas.
4. Acabar con la violencia de género, mediante mecanismos reales para identificarla, prevenirla, sancionarla y resarcir a las víctimas.
5. Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.
6. Ampliar la cobertura de la atención médica básica, apoyando los ingresos para las personas más pobres y desempleadas, incluyendo en las pensiones de vejez y discapacidad a quienes —mujeres en su inmensa mayoría— desempeñan las labores domésticas sin remuneración o participan en el sector informal.
7. Fortalecer la participación de las mujeres entre quienes toman las decisiones, promoviendo el establecimiento de acciones afirmativas a fin de incorporar a más mujeres en los órganos directivos de asociaciones patronales y sindicatos de trabajadores, así como en las comisiones mixtas de las empresas.
8. Asignar a las instituciones competentes el levantamiento de datos, desagregados por sexo, para contar en el futuro con información que permita aprovechar de mejor manera los recursos humanos con los que cuenta el país, particularmente las mujeres en algunos campos laborales.

Con la reforma laboral se da un pequeño paso para conseguir implantar en nuestro país el trabajo decente, con la igualdad de género como su eje, pero aún falta mucho por hacer y es fundamental empezar enseguida.

BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL (2011), *Boletín del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*, en: <http://www.cep.al.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt>.
- OIT (2009), Conferencia Internacional del Trabajo 98a reunión, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pp. viii, 9, 13, 15 y 17, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf.
- Diccionario de la Lengua Española (2015), en: <http://www.rae.es>.
- DOF (2012) *Proceso legislativo del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas dis-*

- posiciones de la Ley Federal del Trabajo (DOF, 30-11-2012), en: http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/005_DOF_30nov12.pdf, p. 6.
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2015), en: <http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/621-discriminacion-y-violencia-principales-barreras-para-las-mujeres-en-el-trabajo>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015), en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25564>.
- Jiménez López, Manuel, et al. (2012), “La pretensión de reforma de la Ley Federal del Trabajo mexicana y la evolución del trabajo digno y socialmente útil”, en *Scientific International Journal, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.*, vol. IX, núm. 2, mayo-agosto, p. 10, en: <http://www.nperci.org/SIJ%20Vol.%209%20No.%202.pdf>.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf>.
- Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_051214.pdf.
- Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015 (2012), pp. 63 y 64, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_179635.pdf.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2015), en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>.
- Protocolo emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación para Juzgar con Perspectiva de Género (2013), pp. 30 y 32, en: http://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR_CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO.pdf.
- Sentencia T-881/02, Corte Constitucional de Colombia (2002), <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-881-02.htm>.
- Smart, Carol (1994), “La mujer del discurso jurídico”, en E. Larrauri (comp.), *Mujeres, derecho penal y criminología*, México, Siglo XXI, p. 170.
- Trabajo decente (2015), Organización Internacional del Trabajo, en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

Las condiciones del trabajo de los indígenas oaxaqueños en Estados Unidos en la globalización

María Elena Lopes Pacheco*

INTRODUCCIÓN

La migración es un fenómeno de escala mundial; siempre ha existido y responde a diferentes causas, sin embargo, en los últimos años ha sido primordialmente por un empleo mejor remunerado. Las entidades de mayor expulsión de migrantes tienen un grado muy alto de marginación y pobreza, producción agrícola deficitaria, alta composición indígena en su población y niveles mínimos de bienestar, con muy poca o nula diversificación económica, derivados de la globalización en la que están inmersos los países desarrollados y en desarrollo. Esto ha provocado que las familias busquen opciones de sobrevivencia, teniendo como única salida la migración. En este contexto, se presenta la migración mexicana, la cual es una válvula de escape frente a los problemas económicos y sociales.

Este trabajo aborda las condiciones laborales de los migrantes mexicanos, particularmente de oaxaqueños mixtecos, zapotecos y triquis en Estados Unidos, con el propósito de mostrar las condiciones de trabajo en las que se insertan en el mercado laboral de ese país, las actividades que desempeñan y el sector, para encontrar respuesta a las interrogantes: ¿cuáles son las condiciones laborales de los migrantes? y ¿realmente alcanzan mejores condiciones de vida al emigrar de sus comunidades a Estados Unidos?, partiendo del supuesto de que los indígenas oaxaqueños se desempeñan en empleos de baja calificación y con bajos salarios por su estatus migratorio en dicho país.

* Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. Integrante de la Unidad de Economía del Trabajo y la Tecnología, antropóloga social de la ENAH y maestra en estudios de la mujer de la UAM-X. Correo electrónico: yegu@unam.mx

No hay muchos estudios que proporcionen datos estadísticos que cuantifiquen a los migrantes indígenas en Estados Unidos; las fuentes que se han consultado presentan información diferente cada una, por lo que es difícil saber cuántos indígenas se encuentran laborando en cada sector. Tampoco hay estudios que aborden concretamente las condiciones de trabajo y vida de los migrantes indígenas. En este trabajo se incluye información obtenida de la bibliografía consultada, así como de algunas entrevistas realizadas a inmigrantes indígenas en California, Atlanta y Las Vegas, quienes trabajan en el sector de servicios, principalmente en restaurantes, lo que permite tener apenas un primer acercamiento a las condiciones de trabajo de los indígenas oaxaqueños.

GLOBALIZACIÓN, SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y MOVILIDAD LABORAL

La globalización es una fase histórica del proceso de acumulación capitalista (Garavito, 2013) que corresponde a la transición de una sociedad industrial a una informacional, que reconfigura las bases de la economía industrial mediante la incorporación del conocimiento y la información en los procesos materiales de producción y distribución (Castells, 1998; Kumar, 1995). No es un fenómeno reciente, ya que se ha presentado desde el siglo XV, y destacan dos periodos, 1870-1914 y de 1960 hasta nuestros días, que se han caracterizado por una mayor integración del comercio, del capital y de la mano de obra (Hernández, 2012: 46).

Roldán (2013) y Sassen (2011: 139) señalan que la movilidad laboral internacional ha sido un proceso que ha acompañado al sistema capitalista a lo largo de su expansión y desarrollo. En este contexto, Villafuerte (2006: 1027) indica que la relación entre emigración y globalización ha sido parte constitutiva del proceso de modernización y ha desempeñado un papel central en el despliegue y el desarrollo del capitalismo moderno. Para Roldán (2013: 136), los mercados laborales en la modernidad se caracterizaron por ser mudables, segmentados, porosos, con libertad alienada en algunos casos, pero, en otros, con trabajadores condicionados y sujetos, y en otros más con ciertos matices de libertad y a la vez de sujeción.

Así, la sociedad del conocimiento y de la informática, que caracteriza a la globalización, ha permitido la reorganización del trabajo en las empresas que demandan mano de obra calificada. Un nuevo régimen de acumulación y paradigma tecnológico transforma los mercados laborales internacionales, en el que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) influyen en las transformaciones actuales (Aragón y Salgado 2011: 81), a las que Garavito (2013) llama revolución informática, las cuales han provocado la descentralización de los procesos y la segmentación de los mercados productivos

y laborales en el marco de una renovada exigencia competitiva mundial (Aragónés y Salgado, 2011: 81): una división tajante entre el segmento que crea valor y el segmento del trabajo rutinario (Garavito, 2013).

De acuerdo con Aragónés y Salgado (2011: 81), la distribución de la fuerza de trabajo mundial está determinada por las estrategias de las empresas; consideran que la inversión extranjera directa (IED) en los países desarrollados tiene un papel central en la reestructuración interempresarial e interindustrial, y señalan que, desde los años ochenta del siglo pasado, Estados Unidos dejó de ser exportador de IED para convertirse en el principal receptor, un elemento más de atracción para los trabajadores migrantes del mundo, por la innovación y la difusión de las TIC que incrementan sus requerimientos de capital humano, ante contingentes internos insuficientes, por lo que los migrantes representan una mano de obra barata.

La globalización económica ha acelerado la dinámica de la movilidad humana y ha abierto nuevas puertas a personas dispuestas a migrar por su situación económica, política y social, principalmente en los sectores económicos primario, en el que se emplea básicamente a personas con menor competencia y certificación, y terciario, que ocupa a personas más calificadas; la globalización se cimienta exclusivamente en los valores económicos de rentabilidad y productividad, asimismo el impulso de los medios de comunicación y la informática ha disminuido las distancias entre las áreas económicas, facilitando el acceso a los mercados mundiales y acelerando vertiginosamente la movilidad humana. Claro que se “sirven” sólo de personas que les son útiles para sus proyecciones económicas (Salazar, 2008: 154-158). Por ello existe una competencia global por atraer población muy calificada, sin embargo, las políticas migratorias cada vez se hacen más restrictivas y complejas.

La apertura de las fronteras es sólo para los flujos comerciales y financieros (Villafuerte 2006: 1027), no así para las personas. Las políticas sobre la libre movilidad de los inmigrantes en esta etapa prácticamente no existen, ni hay convenios bilaterales que regulen los flujos, lo que contribuye al detrimento de las condiciones de trabajo y de vida de los inmigrantes (Roldán, 2013: 147). Tal situación, señala Villafuerte (2006: 1027), es lo que marca la diferencia con otras etapas globalizadoras, en particular la de finales del siglo XIX. La misma infraestructura transfronteriza que ha facilitado los flujos de capital, información y comercio posibilita toda una gama de flujos transfronterizos. Un número ascendente de traficantes y contrabandistas está haciendo dinero a costa de hombres, mujeres y niños, al mismo tiempo que muchos gobiernos son cada vez más dependientes de las remesas (Sassen, 2011: 141-142). El tráfico de personas, en última instancia, favorece los bajos salarios, así los “empresarios” obtienen ganancias al emplear a migrantes.

FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESTADOS UNIDOS

La flexibilización del trabajo ha significado la desregulación de la legislación laboral, orientada a reducir el papel regulador del Estado en la economía y en la sociedad, una política que abarca los salarios mínimos, los beneficios para desempleados y legislaciones que norman las condiciones de contratación y despido, las compensaciones a que tienen derecho los trabajadores en caso de despido, y a su vez ha favorecido la desindustrialización de los trabajadores y debilitado las relaciones colectivas de trabajo. Por otro lado, la precarización del trabajo está relacionada con las prácticas laborales y formas de empleo: temporal, a tiempo parcial, trabajo por cuenta propia, outsourcing, subcontratación; en los últimos años ha traído transformaciones en el mundo laboral, causando mayor inestabilidad, incertidumbre y desprotección para los trabajadores (Fernández, 2006: 1-2).

La globalización ha polarizado y segmentado los mercados de trabajo. Canales (2002: 67) señala que los puestos y ocupaciones en auge no son sólo los más “ricos” en información o conocimiento incorporado, sino que también hay un incremento constate de las ocupaciones en servicios y trabajos de baja calificación. Pareciera que las empresas de los países desarrollados únicamente demandan personal calificado, ya que son empresas con alto contenido de innovaciones tecnológicas, sin embargo, también ocupan personal que tiene baja calificación, necesaria para desarrollar actividades manuales en el sector terciario: mantenimiento, limpieza, restaurantes, hoteles y tiendas, y en el sector primario para actividades agrícolas.

Para Holmes (2013: 65), el crecimiento del libre mercado exprime a los productores, de tal manera que ellos no pueden mejorar las condiciones de trabajo o los salarios sin caer en bancarrota, ya que los factores que definen el sufrimiento de los trabajadores son de orden estructural y no causados por la voluntad de agentes individuales. Considera que la violencia estructural es ejercida por la regla de mercado y reforzada y canalizada por el racismo nacional e internacional, el clasismo, el sexismo y el prejuicio antiinmigrante.

Estamos de acuerdo en que las condiciones estructurales de la economía de libre mercado han fomentado la precariedad del trabajo de los migrantes en general, y en particular de los migrantes indígenas, pero los granjeros son partícipes, pues se benefician del trabajo de los migrantes, les pagan por debajo del salario mínimo y aparte los consideran poco menos que seres humanos, sin derechos a un salario digno o a tener prestaciones, ya que no están dispuestos a reducir sus ganancias para otorgar mejores condiciones de trabajo.

Si bien es cierto que el salario es más alto que el que obtendrían en su país de origen, como señalan Arroyo y Berumen (2000: 340), gran parte de sus ingresos lo gastan en alimentación, pago de renta y bienes duraderos, así como el pago por envío de remesas; poco menos de 30% de sus ingresos lo remiten a sus lugares de origen. Los efectos multiplicadores se registran en mayor medida en Estados Unidos y no en sus comunidades de origen.

Así, los países desarrollados recurren a los migrantes calificados que cuentan con visas de trabajo, así como los de baja calificación, para realizar trabajos de poca calidad y con bajos salarios. Para quienes no han regularizado su condición migratoria, de acuerdo con Roldán (2013), esta situación los coloca en una posición de total indefensión frente a sus empleadores, asimismo señala que permanentemente son criminalizados: una falta administrativa es convertida en una acción criminal.

A pesar de que los inmigrantes contribuyen a la economía estadounidense, se les ve como una amenaza a la estabilidad de ese país; son acusados de quitarles empleos a los trabajadores nativos, pero el modelo económico necesita esa mano de obra barata para garantizar su crecimiento (Salazar, 2008: 155).

En la globalización capitalista se ha generalizado la práctica de subcontratación mediante el outsourcing y “enganchadores”; muchos migrantes no saben quién los emplea, no lo identifican. Por otro lado, la precarización no sólo se hace evidente en el pago por hora, sino porque en muchas ocasiones perciben un salario menor que el mínimo establecido en la ciudad donde se encuentran, por lo que tienen que laborar más horas para completar su ingreso y poder cubrir sus gastos. Al igual que el pago a destajo, esto fomenta que el propio trabajador sea más “productivo”, pues le pagan por lo que produzca. La situación laboral de los migrantes es inestable, empleados por periodos cortos y con muy bajos salarios, sin seguridad social, indemnización, servicio médico, vacaciones, jubilación, y son despedidos cotidianamente para que no tengan antigüedad (Roldán, 2013: 146-154).

MIGRACIÓN MEXICANA HACIA ESTADOS UNIDOS

La OIM (2010)¹ señala que México ocupa el segundo lugar mundial como expulsor de migrantes, mientras que Estados Unidos tiene el primer lugar como receptor, con más de 42 millones de personas nacidas en el extranjero. Por otro lado, el Pew Hispanic Center

¹ El Banco Mundial reveló en 2007 que México se había convertido en el mayor expulsor de trabajadores migrantes del planeta (Zunino, 2010: 1).

(2012) informó que alrededor de 12 millones de mexicanos viven en Estados Unidos, de los cuales más de 50% son indocumentados. Ambas fuentes son citadas en Roldán (2013: 150-151).²

La migración mexicana se orienta fundamentalmente a Estados Unidos. La mayoría se encuentra en condición de indocumentados y su situación de residentes temporales o definitivos depende principalmente de la actividad de las autoridades migratorias (Ramírez, 2006: 33), así como de la prosperidad y estabilidad económica de ese país, lo cual favorece la migración por la creciente demanda de trabajo, en tanto que, en tiempos de recesión, el empleo disminuye (Ramírez y Meza, 2011: 257).

Las causas principales de la movilidad de los mexicanos, y particularmente de los indígenas, se deben a la prolongada crisis agrícola y el deterioro de la economía campesina, causados por el abandono total de las políticas de desarrollo rural por parte de las instituciones gubernamentales; el colapso internacional del precio del café y la importación masiva de maíz estadounidense; la inserción de las empresas agroindustriales mexicanas en el capitalismo transnacional, particularmente por su estrecha relación con la economía estadounidense (París, 2004: 24), junto con la escasa tecnificación del agro, en el que predomina la agricultura temporal; altos niveles de marginación, reflejados en bajos salarios; altos índices de analfabetismo; falta de vivienda digna, y carencia de servicios básicos (Guzmán, 2005: 38-39).

Alrededor de 98% de los migrantes mexicanos (Cervantes, 2013:4) se va a Estados Unidos principalmente en busca de trabajo y mejores oportunidades de vida; la mayor parte son jóvenes entre 20 y 39 años de edad; 73% son hombres y 34% tiene al menos un grado de secundaria. México es el principal exportador de recursos humanos en el mundo (BBVA Bancomer Research, 2013: 36-37). Por otro lado, Holmes (2013: 40) estima que 95% de los trabajadores agrícolas en Estados Unidos nació en México y que 52% de ellos no tiene permiso para trabajar.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo revela que el volumen anual de mexicanos que emigró a Estados Unidos disminuyó de 751 000 personas en 2007 a 375 000 en 2010, lo que representó una caída de 50% en un periodo de tres años (Ramírez y Meza, 2011: 244). Dicha disminución se debe a las políticas restrictivas: cada vez es más difícil y costoso para los migrantes cruzar la frontera.

² Asimismo, señala que los empresarios estadounidenses han recurrido a la fuerza de trabajo migrante cuando lo han requerido, desde el programa Bracero (1942-1964), el primer convenio que establecía la contratación de mexicanos para realizar trabajos en el agro y que garantizaba la vigencia del contrato por lo menos en tres cuartas partes, el pago de los gastos de ida y vuelta, viviendas y sanitarios dignos, situación que no siempre fue así (Roldán, 2013: 142).

Cuadro 1

Distribución porcentual de los migrantes mexicanos en Estados Unidos, por estado de residencia

Estado de residencia	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
California	44.5	42.5	39.3	38.3	42.1	39.5	39.5	40.2	39.7	39.9	38.2	37.3
Texas	21.0	20.3	23.0	21.4	20.3	19.4	19.2	19.5	20.3	20.0	22.5	21.6
Illinois	5.5	4.9	6.5	5.5	5.5	4.7	5.3	5.2	5.4	5.3	5.6	6.1
Arizona	4.7	5.6	6.0	6.2	5.5	6.4	5.7	5.8	5.0	5.1	5.0	5.4
Washington	1.1	1.3	1.5	1.9	1.0	1.0	1.4	1.4	1.5	1.9	1.8	2.2
Nueva York	2.1	2.3	1.8	1.7	1.1	1.9	2.0	1.7	1.8	1.8	1.8	2.2
Georgia	1.0	1.3	1.5	2.0	2.2	2.8	2.4	2.1	2.3	2.1	1.9	2.0
Carolina del Norte	1.5	1.6	1.6	2.6	2.0	2.5	2.2	1.9	1.7	2.2	2.0	1.9
Nevada	1.7	1.8	1.8	1.6	1.9	1.8	1.9	2.0	1.6	1.7	1.9	1.8
Florida	3.0	3.5	2.2	2.0	2.4	2.8	3.3	2.5	2.1	2.1	1.9	1.8
Colorado	1.9	2.5	2.5	2.3	2.2	2.4	2.0	2.2	1.6	1.7	1.8	1.6
Nueva Jersey	0.5	0.8	0.6	1.0	0.8	1.2	0.8	1.8	1.3	1.6	1.8	1.2
Nuevo México	1.1	1.1	1.1	0.8	1.1	1.1	0.9	1.0	1.1	1.0	1.0	1.1
Otros estados	10.3	10.4	10.5	12.6	12.0	12.6	13.3	12.7	14.8	13.6	12.7	13.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: cuadro tomado de BBVA Bancomer Research (2013), Anuario de migración y remesas, México, Conapo, BBVA Bancomer, p. 45.

De acuerdo con datos reportados por BBVA Bancomer Research (2013), los principales destinos de los mexicanos son California y Texas, y en menor proporción otros estados, como se observa en el cuadro siguiente.

Los mexicanos que han obtenido permiso para trabajar en el sector agrícola tradicionalmente han tenido como destino California, Texas y Arizona, sin embargo, a partir de 1999 los estados del sureste ocuparon más de la mitad de las visas H-2^a,³ principalmente Carolina del Norte (10 279 visas de un total de 28 560), seguido de Georgia (13.9%) y Virginia (9.2%) (Trigueros, 2004: 16).

MERCADOS LABORALES EN EL QUE SE INSERTAN LOS MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS

Para enfrentar la creciente competencia internacional que ha traído consigo la globalización, Estados Unidos ha realizado cambios radicales en su mercado laboral. Los empleos en casi todos los niveles se han vuelto más inestables y precarios. Para bajar los costos laborales, muchas empresas han reducido los salarios, mientras que la innovación tecnológica hace posible eliminar miles de puestos de trabajo. Sin embargo, al mismo tiempo que desaparecen empleos en la manufactura tradicional, surgen otros, con un sinnúmero de nuevos servicios (Levine, 2011: 149).

Los mexicanos, por su situación migratoria, toman cualquier tipo de empleo (Cervantes, 2013: 29), generalmente baja calificación, bajos salarios, falta de prestaciones laborales, seguridad social y trato injusto y discriminatorio (Ramírez, 2013: 159, 164). Se emplean, casi sin excepción, en trabajos precarios, mal pagados, descalificados, con jornadas irregulares, en ambientes sucios, sin prestaciones (Herrera *et al.*, 2007: 6), sin seguro médico. A pesar de la reforma al sistema de salud aprobada en marzo de 2010, es muy poco probable que accedan a dichos servicios por su estatus migratorio (Leite y Villaseñor, 2010: 121-130); tampoco tienen seguro de desempleo (Herrera *et al.*, 2007: 6). Por otro lado, no cuentan con sindicatos y en la mayoría de los casos son subcontratados (Canales y Zolniski, 2001: 230). Esta situación se agudiza en épocas de crisis económica, así, por ejemplo, entre 2008 y 2010 la crisis de Estados Unidos afectó principalmente los sectores económicos en los que se emplea a gran parte de los inmigrantes mexicanos (Ramírez, 2013).

De acuerdo con BBVA Bancomer (2013), en 2012 los migrantes mexicanos en Estados Unidos que se empleaban en el sector primario representaban 4.9%; en el secundario,

³ Visas para trabajadores agrícolas temporales o estacionales.

31.8%, y en el terciario, 63.3%. En tanto (Caicedo 2010: 152-153), al analizar las estadísticas de Current Population Survey (2008), se encontró que 51.5% de los mexicanos de reciente arribo a Estados Unidos se empleaba como obreros de la industria de la construcción y el mantenimiento, y 30.6% en actividades de servicios, relacionadas con protección, apoyo al cuidado de la salud, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de edificios, jardines y cuidados personales. Tomando en cuenta estas dos fuentes, encontramos que en 2008 se empleaban más como obreros de la construcción, mientras que la participación en servicios era menor, situación que se revierte en 2012 al incrementarse el porcentaje de migrantes que se emplean en el sector de servicios.

Los mexicanos que se emplean en el sector primario lo hacen principalmente en la hortofruticultura, ya que estas labores no se han logrado mecanizar; entre 40 y 45% de la producción de frutas se cosecha manualmente. Los que se emplean en estas actividades tienen niveles educativos más bajos y muy pocos cuentan con nivel medio superior (Trigueros, 2004: 16; Herrera, 2010: 109).

MIGRACIÓN INDÍGENA OAXAQUEÑA DE ZAPOTECOS, MIXTECOS Y TRIQUIS

A pesar de la falta de recursos económicos y la creciente dificultad para cruzar la frontera para todos los mexicanos, los indígenas han encontrado formas para llegar y cruzar a Estados Unidos. Sin duda, el idioma es la barrera más grande para encontrar trabajo; algunos hablan bien español, la mayoría lo habla poco y su vocabulario es muy limitado; muchos prefieren hablar sus propias lenguas (Mines *et al.*, 2010: 2-5).

La migración indígena de Oaxaca se deriva básicamente de la falta de infraestructura agroindustrial y su poco o nulo financiamiento; los bajos índices de productividad agrícola y los bajos precios de sus productos (Alvarado, 2004: 229; Bekkers, 2004: 291; Martínez, 2004: 375; Zunino, 2010: 1); la erosión y degradación de las tierras; la insuficiente superficie cultivable; el crecimiento demográfico; los problemas de tenencia de la tierra y los conflictos de límites; la represión sistemática de los movimientos indígenas y campesinos, así como la violación de sus derechos humanos (París, 2004: 24); la falta de servicios básicos (Alvarado, 2004: 229; Bekkers, 2004: 291; Martínez, 2004: 375; Zunino, 2010: 1); la falta de empleo en las propias comunidades y en el país (Reyes *et al.*, 2004: 203). Como resultado de todo ello, la marginación y la pobreza extrema obligan a mujeres y hombres a emigrar a Estados Unidos por mejores ingresos (Reyes *et al.*, 2004: 203). Un claro ejemplo es el comentario de un migrante triqui a Holmes (2013: 91-92): “... en Oaxaca no hay trabajo para nosotros, no hay trabajo, no hay nada. Cuando no hay dinero, uno no sabe qué hacer, no puede uno conseguir ni zapatos. Unos zapatos

como estos cuestan 300 pesos y tienes que trabajar dos semanas para comprarlos, es difícil”.

Oaxaca se incorporó a la migración internacional desde el Programa Bracero de 1942-1964, particularmente las regiones mixteca, valles centrales y Sierra Norte, donde se contrataron para trabajar en los campos agrícolas (Rivera y Escala, 2001: 7; Reyes et al., 2004: 201; Alvarado, 2004: 232; Durand y Massey, 2003: 96). El flujo migratorio fue pequeño, pero abarcó un gran número de comunidades y luego decayó. Para fines de la década de los sesenta e inicios de los setenta, la presencia de los indígenas oaxaqueños en California era incipiente (Rivera y Escala, 2001: 7-8; Durand y Massey, 2003: 142; Ramírez, 2006: 33). Los zapotecos de los valles centrales y la Sierra Norte llegaron a Los Ángeles a principios de la década de los setenta, especialmente a las áreas urbanas; los mixtecos lo hicieron a finales de los sesenta y principios de los setenta (Leal, 2001: 3). Es hasta la década de los ochenta que se incrementó: hubo una mayor migración de zapotecos y mixtecos que cruzó la frontera para incorporarse a los servicios urbanos y a las labores agrícolas, respectivamente (Rivera y Escala, 2001: 7-8; Durand y Massey, 2003: 142; Ramírez, 2006: 33). En tanto, los triquis apenas empezaban a migrar en 1980, principalmente a Washington (Holmes, 2013: 42).

Por otro lado, Ramírez (2006: 33) señala que a principios de los noventa se estimaba que más de 6% de los trabajadores agrícolas en Estados Unidos eran indígenas oaxaqueños, y a finales de esa década esa proporción casi se duplicó (10.1%). Con dicha información, el autor calculó que, para 2010, más de 20% de los trabajadores eran indígenas oaxaqueños.

Las regiones mixteca y zapoteca son consideradas de alta expulsión (Ramírez, 2006: 33). Los principales distritos de la región mixteca que expulsan indígenas hacia Estados Unidos son Silcayoapan, Coixtlahuaca y Nochixtlán, y de la región zapoteca, Tlacolula, de acuerdo con Rubio et al. (2000: 67), así como Ocotlán, Zimatlán y Villa Alta.

Cuantificar a los migrantes es difícil pues las fuentes arrojan diferentes números, lo que quizá se deba a la falta de registro de entrada y salida por la misma situación de los migrantes, por ejemplo, Mines et al. (2010: 2-5) estiman que 117 850 adultos indígenas mexicanos trabajan en la agricultura, en áreas rurales de California (si se incluye a los niños, probablemente sean 165 000). Este cálculo excluye las poblaciones de las grandes ciudades: Oakland, San José, Los Ángeles y San Diego.

Por otro lado, Zunino (2010: 2) señala que unos 500 000 migrantes indígenas oaxaqueños viven en Estados Unidos, 70% de ellos en California, en tanto que Holmes (2013: 43) estima un millón de indígenas de Oaxaca, en su mayoría mixtecos y triquis. A su vez, Mines et al. (2010: 8-9) señalan que aproximadamente 700 000 mexicanos trabajan en el

sector agrícola de California, más de 80% de ellos proviene de Oaxaca, 50% de ellos habla mixteco, 26% zapoteco y 9% triqui. De acuerdo con Durand y Massey (2003: 142), ocho de cada 10 migrantes indígenas oaxaqueños se dirigen a California y el resto a Nueva York, Nueva Jersey y Chicago, entre otros.

MERCADOS DE TRABAJO EN EL QUE SE INSERTAN LOS ZAPOTECOS, MIXTECOS Y TRIQUIS EN ESTADOS UNIDOS

Durand y Massey (2003: 161) señalan que el origen de la mayoría de los migrantes oaxaqueños es agrícola; los primeros en migrar a Estados Unidos y emplearse en la agricultura fueron los zapotecos, de igual forma fueron los primeros en pasar de las actividades rurales a las urbanas, y luego fueron reemplazados por mixtecos y triquis, que llegaron después y continúan desempeñándose en tareas agrícolas, como lo explica Holmes (2013: 56): “Mientras cada grupo avanza social y económicamente, un grupo aún más oprimido y explotado toma su lugar”; asimismo registra que actualmente los triquis conforman la mayor parte de los trabajadores agrícolas en el noroeste de Washington y se están dirigiendo a otras regiones de Estados Unidos (Holmes 2013: 43).

Los indígenas oaxaqueños se incorporan por lo general en los estratos más bajos del mercado laboral de Estados Unidos, por ejemplo, los mixtecos usualmente se emplean en el sector primario (Rivera y Escala, 2001: 8; Guzmán Castelo, 2005; París, 2004: 28), en la producción agrícola (Guzmán Castelo, 2005; París, 2004: 28), la cosecha de fresa (Lynn, 2004: 210), la horticultura (brócoli y alcachofa, entre otros) y la vid (París, 2004: 28), así como en la hortofruticultura (uva, naranja, manzana, almendras y fresas) (Herrera *et al.*, 2010: 109) y el sector forestal (corte de pinos). En el sector secundario se emplean en la industria alimentaria, en fábricas de conservas y vegetales congelados (Lynn, 2004: 210). Su ruta migratoria cubre las regiones agrícolas más importantes de California: Valle Central, condado norte de San Diego, el valle de Napa, el valle de Coachella y el valle del Pájaro, al igual que los estados de Oregón, Washington, Florida, Carolina del Norte, Nueva Jersey y Nueva York (Durand y Massey, 2003: 142; Rivera y Escala, 2001: 6).

Los zapotecos se emplean generalmente en servicios domésticos en las áreas urbanas (Rivera y Escala, 2001: 8; Guzmán, 2005) y en la industria de la construcción como albañiles y obreros (Guzmán, 2005). Otros estudios muestran que 50% trabaja en restaurantes y otro 50% lo hace en fábricas, limpieza de casas, como mecánicos, en ranchos y en la agricultura (Herrera, 2004: 336).

Los zapotecos de los valles centrales del distrito de Ocotlán se dirigen a los campos agrícolas de California, Oregón y Florida, y a los centros urbanos para trabajar en

restaurantes (Bekkers, 2004: 292-298). Los del distrito de Zimatlán se dirigen a California, Nueva York e Illinois, donde se emplean en restaurantes, en servicios de limpieza, como obreros de fábricas, en el campo y en la jardinería. Las mujeres se han integrado paulatinamente al trabajo remunerado, como profesionistas, empleadas, obreras, artesanas, niñeras, cocineras y empleadas domésticas, entre otras actividades (Alvarado, 2004: 234-238). Las zapotecas de Yalala (distrito de Villa Alta, Sierra Norte) trabajan como nanas o empleadas del hogar (Aquino, 2007: 3).

CONDICIONES DE TRABAJO DE ZAPOTECOS, MIXTECOS Y TRIQUIS EN ESTADOS UNIDOS

Holmes (2013: 84) comenta que la jerarquía laboral es común en el ámbito de la agricultura en Estados Unidos; el relativo estatus de inferioridad de los triquis en comparación con los mixtecos se percibe e interpreta en razón del grado de “indigenidad”, pues muchos dueños de granjas dijeron que “los triquis son puramente indígenas porque el triqui es su idioma principal y porque son más simples”. Por ello, este autor considera que la “indigenidad” funciona como un camuflaje de una percepción darwinista entre indígena y civilización: entre menos indígena, más civilizado, y entre más civilizado obtiene un mejor trabajo.

La flexibilidad laboral es muy clara en un restaurante de una cadena de comida rápida mexicana en Las Vegas, Nevada, donde Abigail⁴ labora como gerente de servicio. Ha trabajado en cada una de las “estaciones”⁵ de la línea de comida, así como de cajera, durante año y medio para pasar a gerente de cocina y medio año después a gerente de servicio, puesto en el que lleva aproximadamente 10 años. Realiza el “papeleo” en la oficina,⁶ almacena las compras, supervisa a los empleados, forma recursos humanos, capacita a los empleados de nuevo ingreso o a aquellos que ascienden de empleado a gerente de cocina o gerente de servicio; conoce todos los procesos de elaboración de la comida y del funcionamiento de la tienda. Su trabajo como service manager es multifuncional, pues aunque ella es la supervisora, cuando un trabajador no asiste o “lo regresan” porque la venta es baja, cubre las funciones de ese empleado.

⁴ Migrante indígena de la comunidad de San Isidro Reforma, municipio de Juquila Vijanos, hablante de zapoteco.

⁵ De salsas, ensaladas, tortilla y chips; de preparación, donde se prepara lechuga, guacamole, picado de cebolla para el guacamole y jalapeño; la estación de parrilla, donde cocinan pollo, bisteces, frijoles, barbacoa, carnitas, fajitas y arroz.

⁶ Consiste en ingresar la orden de comida (gestiona la compra de la materia prima y los insumos necesarios para el funcionamiento de la tienda), hacer los inventarios de las ventas y verificar las horas de trabajo al día, para el informe de ventas y horas trabajadas al final de mes, además de almacenar las compras.

De acuerdo con lo comentado por Abigail, atender a un comensal al parecer les lleva aproximadamente más de 30 segundos:

... es un restaurante de comida rápida, así que tratamos de hacer la comida lo más rápido que se puede. Nosotros atendemos a 97 personas por hora, pero nuestra meta es atender más, por eso cada día le echamos más ganas, para así traer más gente; que la gente que atendemos se vaya contenta y hacerlos sentir como si estuvieran en su casa, desde que entran al restaurante, y asimismo ellos nos pueden recomendar a otros clientes.

Los empleados no cuentan con seguro médico, contrato laboral, sindicato. El salario de los empleados que trabajan en las estaciones de preparación de alimentos es de 9.5 dólares la hora, un poco más del mínimo; si trabajan tiempo extra, el pago por hora es equivalente al de una hora y media; por cada año de trabajo tienen un día de vacaciones. Abigail, como gerente de servicios, gana 13 dólares la hora. Actualmente tiene tres periodos de vacaciones de una semana cada uno, cuando pueda disponer de ellas, ya que depende de las necesidades de la tienda.

De acuerdo con los comentarios de Abigail, la cadena de restaurantes de comida rápida es supervisada y evaluada constantemente; la productividad y la calidad del servicio tienen un papel importante para que las tiendas se coloquen mejor en el mercado, así como para que aquel empleado a cargo del restaurante⁷ ascienda. A su vez, si algún empleado logra llegar a gerente de servicio, quien tenga a su cargo la tienda obtiene un bono extra de 10 000 dólares, además de hacerse cargo de otras tiendas.

Al escuchar a Abigail se percibe un discurso muy aprendido:

A mí me gusta mucho mi trabajo, porque esta compañía tiene muchas oportunidades para cada uno de nosotros, sólo es que uno lo quiera, porque la oportunidad la tenemos todos, no hay discriminación para nadie, todos somos iguales aquí y a cada uno nos dan nuestro tiempo para preparar cada alimento. Los que trabajamos en la mañana nos dan dos horas para preparar los alimentos y siempre nos aseguramos de servir la mejor comida para nuestros clientes, porque sin ellos tampoco tendríamos trabajo, gracias a nuestros clientes y a nuestros empleados, que dan buen servicio y servimos calidad de comida, tenemos trabajo. Me encanta lo que hago y más porque en esta compañía se preocupan por darle a nuestros clientes comida de calidad, donde los animales son criados al aire libre y no son criados a golpes o inyectados con hormona para crecerlos pronto. La compañía les compra sólo

⁷ Jefa de Abigail.

a granjeros que crían en el campo a sus animales; también las verduras que usamos son orgánicas.

Sin duda, los trabajadores son iguales, con las mismas posibilidades, pues tienen en común su fuerza de trabajo, que ponen a disposición de dicha tienda y su buen desempeño se refleja en la productividad, lo que les da la posibilidad de obtener otro puesto. Las condiciones de trabajo, tanto de los estadounidenses como de los inmigrantes, son las mismas, sin embargo, ante una irregularidad, un inmigrante está en desventaja, pues no tiene posibilidad de reclamar ya que su situación migratoria se lo impide.

Como ya se ha señalado, Abigail realiza múltiples actividades como gerente de servicio. Quizá su opinión tiene que ver con que ella considera que su puesto se debe a que los dueños de la empresa son buenos; no se da cuenta de que es su persistencia y tenacidad en el trabajo lo que la han llevado a tener ese puesto, no porque los dueños sean buenos, sino porque ella les sirve; en el momento que deje de ser útil, prescindirán de ella y, claro, en su comunidad de origen no tendría el mismo empleo y salario, justamente por la falta de oportunidades laborales por lo que migró.

Otro caso es el de un *manager* de cocina de un restaurante en Atlanta, Celestino,⁸ quien señala que a los cocineros los contratan por salario, no por horas ni por jornadas; trabajan 55 horas a la semana y perciben un salario de 1 300 a 1 400 dólares a la quincena. Le pregunte si eso no era contra la ley, a lo cual respondió: “Bueno, sí, pero estás por salario y firmas un documento. El empleado dice cuántas horas debe de trabajar; si dices que 55 o 60 horas, pues está bien y si no les dices, nada más te ponen a trabajar más”. Asimismo, le pregunté si trabajaban tiempo extra y señaló: “No, por eso contratan por salario, así para no pagar más, cuando trabajan más en todo caso, pero regularmente son 55 horas. A veces trabajan una o dos horas menos, pero como ya se comprometieron, aunque trabajen de menos les toca su cheque. Pero hay lugares que no pagan así, especialmente los restaurantes mexicanos, los contratan por salario y ahí los tienen”.

En cuanto a prestaciones, como el seguro médico, me indicó que la ley señala que todos los empleadores deben otorgar seguros de salud a sus empleados si la compañía tienen más de 11 trabajadores y laboran más de 40 horas. A su vez, señaló: “Las compañías grandes recortaron las horas a 30 y contrataron a más empleados para no pagar el seguro”. Si una compañía tiene menos de 11 empleados, aunque trabajen más de 40 horas, no tienen que otorgarles el seguro de salud.

⁸ Migrante indígena del municipio de Juquila Vijanos, hablante de zapoteco, quien vive en Atlanta, Georgia, y trabaja como *manager* de cocina en un restaurante de comida estadounidense.

Pregunté si les daban seguro en el restaurante en el que trabaja y respondió que no, a lo que cuestioné cómo le hacía la compañía para no tener problemas. “Nada, porque nadie dice nada”; ¿y si alguien dice algo? “Pues tienen que darles el seguro, si no hay una multa”. Mientras los empleados no se inconformen, no tienen problema los dueños de los restaurantes. Celestino asegura que no sólo los inmigrantes no dicen nada, incluso los meseros que son estadounidenses no lo hacen por no contar con seguro de salud. De nuevo, pregunté por qué los meseros eran estadounidenses y no inmigrantes. “Por el inglés, tienen que comunicarse con los clientes, pueden ser hispanos nacidos en Estados Unidos”.

Por otro lado, Javier,⁹ quien trabaja en restaurantes en Los Ángeles, comenta que los estadounidenses tienen seguro médico. Le pregunté a qué se debe que ellos sí cuentan con el seguro y señaló: “Porque ellos tienen los papeles en regla, ellos pueden hacer más cosas, ¿no? A nosotros nos limitan por no tener los papeles en regla... Sí ofrecen, acá donde estoy en la noche, te ofrecen poder agarrar a seguridad [sic], o un seguro, pero no podemos porque no tenemos un número de seguro bueno”. Asimismo explica: “Incluso hay sindicato de trabajadores, bueno acá lo llaman La Unión, o sea, hay muchos beneficios”. Inquirí si había alguna organización que defendiera a los trabajadores inmigrantes. “Sí, existe, pero siempre es con el riesgo de que no lo ganes, por lo mismo de que no tienes los papeles en regla, y pues es como violar las leyes el estar aquí”.

En relación con la forma de contratación en las actividades agrícolas, Holmes (2013: 83) señala que en la mayoría de las granjas en California usan contratistas para evitar la contratación individual y los registros de su trabajo en las granjas. Por otro lado, París (2004: 28) señala que los jornaleros no tienen posibilidad de reclamar el respeto a sus derechos laborales ni humanos, pues hay represión ante los intentos de organización; se da todo tipo de abusos, como el pago por debajo de las horas trabajadas, falta de tiempo libre para el almuerzo, cobro exagerado por transportarlos a los campos, etc. De acuerdo con Herrera *et al.* (2010: 109), trasladarse a los campos les lleva de 30 y 60 minutos en automóvil, y señala que el pago por transporte o el gasto en gasolina disminuye su ingreso, situación que Holmes (2013: 83) evidencia con su testimonio:

Trabajé en California. A mis compañeros y a mí nos pagaban menos del mínimo y aparte los contratistas no nos permitían llegar solos al trabajo, sino que teníamos que llegar con el reitero [sic], que nos cobraba entre cinco y siete dólares por día. Al final del día ganábamos 10 dólares

⁹ Inmigrante indígena del municipio de Juquila Vijanos, hablante de zapoteco, que vive en Los Ángeles y trabaja en dos restaurantes: en uno hace pizzas y en otro elabora postres.

por una jornada laboral de cinco horas y un trayecto al trabajo de dos horas..., la mayoría de las granjas en California no proveen el servicio de guardería para trabajadoras agrícolas como en Washington. Aparte tenían que pagar este servicio o llevar a sus hijos al campo.

Con relación a las condiciones precarias de trabajo de los indígenas oaxaqueños, en el caso de los migrantes triquis que trabajan en la agricultura, Holmes (2013: 56) señala que las condiciones de trabajo y de vida de los recogedores de fruta son tan indeseables que cada grupo se moverá de posición lo más rápido posible.

Ya de por sí la situación de los migrantes mexicanos es difícil, al estar en un país donde no se les acepta porque se considera que quitan empleos, sin embargo, muchas de las actividades que realizan son aquellas que los estadounidenses no desean realizar; los mexicanos las realizan sin contratos, sin ninguna prestación, sin organización sindical, es decir, tienen una situación de vulnerabilidad y precariedad, pero para los migrantes indígenas es aún más complicado, pues realizan los trabajos más descalificados, principalmente en el sector primario. Por ejemplo, en California las condiciones de trabajo son aún peores, pues piensan que por ser indígenas y tener una constitución física determinada, ello les permite realizar los trabajos que requieren posturas agotadoras, ya que los indígenas tienen una constitución natural para dichos trabajos, un ejemplo es lo que narra Holmes (2013: 170-171) en el caso de los indígenas oaxaqueños, particularmente de los triquis:

Cuando le pregunté a una trabajadora mestiza la razón por la que los triquis trabajan como recogedores de fruta, [es] porque les gustaba trabajar agachados y que, a diferencia de los mexicanos mestizos, a ellos no les dolía el cuerpo [...] Después le pregunte al gerente de cosecha por qué no había triquis recogiendo manzanas y me explicó que porque los oaxaqueños son muy pequeños para recoger las manzanas en la parte alta.

De acuerdo con la narración de Holmes (2013: 67), los contratistas establecen diferencias entre los migrantes mexicanos, mestizos e indígenas; a estos últimos los califican como sucios, menos respetuosos y flojos, ante lo cual el autor comenta:

... en un sentido literal los mexicanos indígenas son más sucios que su contraparte mestiza porque trabajan recogiendo frutos hincados sobre la tierra en contraposición con los mestizos que trabajan sentados en las máquinas o como jefes de tropa... La idea de que los oaxaqueños eran menos trabajadores fue refutada por los jefes de tropa de triquis, [quienes] me explicaron que los triquis estaban desplazando a los mestizos por su arduo y veloz trabajo.

Por otro lado, Domínguez (2009) señala que los empleos en California son temporales, de 20 días hasta tres meses. Mientras no hay trabajo, los jornaleros descansan y se mantienen con lo que han ahorrado. Trabajan a destajo, por ejemplo, les pagan por pieza que corten; la mayoría no gana el mínimo,¹⁰ aunque la ley laboral ordena que los patrones deban pagarlo.

Asimismo, Holmes (2013: 72-73) dice que a los recogedores mexicanos no les pagan por hora, en su lugar, los llaman trabajadores por contrato y les pagan una cantidad determinada por cada libra de frutos recogidos. Cada día les dicen la cantidad mínima que deben recoger, la cual calcula el gerente de cosecha para asegurarse de que cada trabajador recoja lo suficiente para pagarle, por lo menos, el salario mínimo legal estatal, aunque este mismo autor señala que, al momento de pesar lo que recogieron, marcan menos. Por otro lado, para quienes les pagan por hora, las máquinas que registran la entrada y salida de la jornada de trabajo están alteradas: en la entrada marcan media hora después de la hora en que entró el trabajador y en la salida, media hora antes de la hora en que registra su salida. Así, el empleador se ahorra una hora de trabajo.

CONDICIONES DE VIDA DE LOS MIGRANTES INDÍGENAS EN ESTADOS UNIDOS

Las condiciones de vida de los migrantes indígenas difieren un tanto de acuerdo con el sector en que se desempeñan, pero no dejan de ser precarias. Por ejemplo, cientos de trabajadores del campo viven debajo de los árboles o en casuchas de plástico y cartón, construidas por ellos mismos. Esta situación se observa en los campos del condado norte de San Diego, algunas partes del valle de Salinas y el condado de Sonoma (Domínguez, 2009). Por otro lado, París (2004: 28) señala que viven en condiciones de hacinamiento e insalubridad.

Asimismo, Holmes (2013: 47) señala que los triquis y los mixtecos, que se emplean en cortar tulipanes y recoger manzanas y bayas en la primavera, viven varios meses en cabañas hechas de cartón y pedacería o en carros descompuestos en los campos de trabajo de las compañías agrícolas. Los campamentos parecen gallineros alineados uno junto al otro, en filas. Cada unidad está elevada un pie de la tierra, con dos pequeñas ventanas en los lados, algunas están rotas y cubiertas con pedazos de viejas cajas de cartón. En los días de verano, los techos oxidados de lámina actúan como un conductor del calor del sol y las temperaturas se elevan a más de 38 °C; por las noches, el aire es frío y húmedo, y la temperatura desciende a 0 °C.

¹⁰ El salario mínimo en California en 2009 era de ocho dólares por hora.

En el caso de quienes viven en las ciudades, están hacinados en departamentos o casas, como una solución ante el alto costo de la renta. Algunos arrendatarios les rentan garajes, lugares no aptos para vivir (Domínguez, 2009). En muchas ocasiones tienen hasta dos empleos; es el caso de Javier, que tiene un empleo en la mañana y otro en la tarde, ya que el costo de la vivienda en Los Ángeles es muy alto; sale de su casa a las seis de la mañana y regresa después de las 12 de la noche. Señala que sólo con los dos empleos puede cubrir el pago de la renta, los gastos de la casa y de los alimentos, así como los gastos para que sus hijos estudien.

CONCLUSIONES

Los migrantes mexicanos, y particularmente los oaxaqueños, mixtecos, zapotecos y triquis, se han incorporado al sector primario, en las actividades agrícolas; en el sector secundario, en la construcción y en fábricas, y en el terciario, en servicios, principalmente en restaurantes, jardinería, salud, cuidado de personas de la tercera edad y de niños, hoteles y servicios domésticos, con salarios mínimos o por debajo del mínimo, sobre todo los que no tienen permiso para estar y trabajar en Estados Unidos.

Los zapotecos se dirigen en su mayoría a la zonas urbanas de Estados Unidos en busca de empleo; si bien algunos se emplean en la agricultura, sólo es un peldaño para llegar a otros trabajos en los sectores secundario y terciario, mientras que los mixtecos y triquis tienden a quedarse principalmente en el sector primario, no obstante algunos se emplean en los sectores secundario y terciario.

Las condiciones de trabajo son generalmente desfavorables para los inmigrantes. Los inmigrantes mexicanos no tienen las mismas condiciones de trabajo que los estadounidenses, mientras que entre los inmigrantes mexicanos mestizos e indígenas difieren las condiciones de trabajo. Los mestizos tienen una situación “mejor” que los indígenas, sin embargo, éstas pueden ser más o menos peores, dependiendo del sector en el que se insertan, las cuales van de la mano de las condiciones de vida. Es así que las condiciones de trabajo y de vida de los inmigrantes indígenas que se emplean en el sector agrícola son las peores, como recoger la cosecha hincados, pagos por piezas o libras por debajo de lo pactado, habitar en viviendas en malas condiciones, insalubres y con hacinamiento, con trabajos altamente precarios y flexibles.

Los indígenas que trabajan en los sectores secundario o terciario perciben el salario mínimo; algunos que se emplean en restaurantes, después de haber desempeñado diferentes actividades durante cierto tiempo y haber demostrado ser competitivos, alcanzan otros puestos y salarios, así como un sinnúmero de actividades y responsabilidades.

Sus condiciones de vida no dejan de ser precarias, viven hacinados en una vivienda, aun cuando ésta es mejor que las viviendas de los campos agrícolas. Sin embargo, para poder cubrir los costos de vida se ven obligados a conseguir hasta dos empleos, sobre todo cuando la esposa no trabaja porque tiene niños pequeños o porque no encuentra empleo, pues los costos de vida son muy altos y cuando tienen hijos estudiando, aún lo son más.

Las condiciones de vida y trabajo de los indígenas en Estados Unidos son muy precarias y aun así los indígenas siguen migrando, quizá porque, a pesar de esas malas condiciones de trabajo, tienen empleo aunque sea mal pagado y éste siempre es mejor que el que podrían percibir por igual trabajo en su comunidad de origen, pues la razón por la que dejaron sus localidades fue precisamente la falta de oportunidades para sostener a sus familias.

La situación migratoria de los mexicanos, sean mestizos o indígenas, debiera ser un tema prioritario en la agenda de la política pública, en la medida en que hay responsabilidad del Estado mexicano con una población que ha tenido que dejar su país ante la falta de oportunidades laborales.

Esta investigación es un primer acercamiento a la migración indígena en Estados Unidos. Han surgido otras líneas de investigación en relación con el tema: las condiciones de vida y trabajo de las mujeres —si son similares a las de los hombres o peores—; el papel de las organizaciones sociales en la migración indígena, e indagar sobre la organización en defensa de los derechos laborales de los inmigrantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aragónés, Ana María, y Uberto Salgado (2011), “Mercados de trabajo en la economía del conocimiento y el fenómeno migratorio. El caso de Estados Unidos 1990-2006”, en Ana María Aragónés, *Mercados de trabajo y migración internacional*, IIEC, UNAM, pp. 79-118.
- Aragónés, Ana María, et al. (2008), “Migración y mercados de trabajo en el nuevo siglo. Un acercamiento teórico y un estudio de caso”, en Elaine Levine, *La migración y los latinos en Estados Unidos. Visiones y conexiones*, México, CISAN, UNAM, pp. 389-409.
- Arroyo, Jesús, y Salvador Berumen (2000), “Efectos subregionales de las remesas de emigrantes mexicanos en Estados Unidos”, en *Comercio Exterior*, abril de 2000, pp. 340-349.
- BBVA Bancomer (2013), *Anuario de migración y remesas*, México, BBVA/Research, Conapo, Fundación BBVA Bancomer.
- Caicedo Riascos, Maritza (2010), “Integración económica y desigualdad: tres generaciones de mexicanos en Estados Unidos”, en *Revista Mexicana de Sociología* (en línea), núm. 72, abril-junio, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32116014003> (consultado el 23 de abril de 2014).

- Canales, Alejandro (2002), "Migración y trabajo en la era de la globalización: el caso de la migración México-Estados Unidos en la década de 1990", *Papeles de Población*, vol. 8, núm. 33, julio-septiembre, Universidad Autónoma del Estado de México.
- (2000), "Migración internacional y flexibilidad laboral en el contexto del TLCAN", en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 62, núm. 2, abril-junio, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 3-28, en: <http://www.jstor.org/stable/3541357> (consultado el 14 de marzo 2014).
- Canales, Alejandro, y Christian Zolniski (2001), "Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización", en *Notas de Población*, núm. 73, Celade-División de Población de la CEPAL, ECLAC, pp. 221-252, en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/8852/lcg2124P_7.pdf (consultado el 11 de junio de 2014).
- Cervantes González, Jesús (2013), *La migración mexicana a Estados Unidos y el ingreso por remesas familiares*, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos.
- Domínguez, Rufino (2009), "Tiempos de migración. ¿Qué esperan de Obama los braceros?", en *La Jornada del Campo*, núm. 17, 13 de febrero.
- Fernández, León (2006), *Flexibilización y precarización laboral*, Fundación Escuela de Gerencia Social, Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, Caracas, Venezuela, p. 11.
- Fox, Jonathan (2005), "Repensar lo rural ante la globalización: la sociedad civil migrante", Asociación Mexicana de Estudios Rurales, A.C., Quinto Congreso, Departamento de Estudios Latinoamericanos y Latinos, Universidad de California en Santa Cruz.
- Garavito, Rosa Albina (2013), "El mundo del trabajo en la globalización. Una propuesta de análisis", en Alfonso Bouzas (coord.), *Globalización y trabajo, cambios tecnológicos, migración y nueva regulación laboral*, México, IIEC, UNAM.
- Giorguli, Silvia, y Selene Gaspar (2008), *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*, Conapo y Segob.
- Giorguli Saucedo, Silvia E., y Selene Gaspar Olvera (2008), *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*, México, Conapo, Segob.
- Guzmán Castelo, E. (2005), "La migración oaxaqueña en California y sus organizaciones", en *Logros y retos del Frente Indígena Oaxaqueño Binacional: una organización para el futuro de los migrantes indígenas*, tesis de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla, pp. 37-67.
- Hernández Cervantes, Aleida, (2012), "La globalización económica y sus implicaciones en el mundo del trabajo", en José Alfonso Bouzas (coord.), *Trabajar ¿para qué? Reflexiones de lo global a lo local*, México, IIEC, UNAM, pp. 19-63.
- Herrera Lima, Fernando (2010), "Cambios en la migración y en el mercado de trabajo agrícola estadounidense ante la actual recesión mundial", en *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, vol. 3, núm. 6, julio-diciembre, pp. 95-128.

- Herrera, F., O. Calderón y L. Hernández (2007), “Redes que comunican y redes que enclaustran: evidencia de tres circuitos migratorios contrastantes”, en *Migración y Desarrollo*, primer semestre, 2007, pp. 3-23.
- Herrera, F., Y. Massieu y U. Revilla (2010), “Cambios en la migración y en el mercado de trabajo agrícola estadounidense ante la actual recesión mundial”, en *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, vol. 3, núm. 6, pp. 95-128.
- Holmes, Seth (2013), *Fresh Fruit, Broken Bodies, Migrant Farmworkers in the United States*, University of California Press, Estados Unidos, p. 234.
- Leite, Paula, y Rodrigo Villaseñor (2010), *Cobertura de seguridad médica de la población inmigrante mexicana en Estados Unidos. Una mirada a nivel estatal*, Conapo, pp. 121-131.
- Levine, Elaine (2011), “Globalización, migración y algunos trabajos que no tienen fin”, en *Migración y Desarrollo*, vol. 9, núm. 16, pp. 121-152.
- (2008), “Transnacionalismo e incorporación laboral de migrantes mexicanos en Estados Unidos y las perspectivas de ascenso socioeconómico para sus hijos”, en Elaine Levine, *La migración y los latinos en Estados Unidos. Visiones y conexiones*, México, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM, pp. 253-276.
- (2004), *Inserción de migrantes mexicanos, y otros latinos, en el mercado laboral estadounidense*, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM.
- Mines, Richard, Sandra Nichols y David Runsten (2010), “Los trabajadores agrícolas indígenas de California”, informe final del Estudio de Trabajadores Agrícolas Indígenas (ETAI) para California Endowment, versión del Web I, Asistencia Rural de California.
- Mines, Rick (2013), “Jornaleros mexicanos en California: el cambiante mercado laboral agrícola”, en *Revista Carta Económica Regional*, año 25, núm. 111-112, enero.
- Ordoñez, Sergio (2009), “El capitalismo del conocimiento, la nueva división del trabajo y México”, en Jesús Rodríguez (coord.), *Globalización, conocimiento y desarrollo*, IIEC., Facultad de Economía, UNAM/CRIM, CCADET, Coordinación de Humanidades/Miguel Ángel Porrúa, pp. 407-435.
- París Pombo, María Dolores (2004), “De la Mixteca al Valle de Salinas. Los circuitos del capital agrícola y las migraciones indígenas”, en *Rebeldía*, núm. 20, junio.
- Ramírez, Saúl (2006), “Los cargos comunitarios y la transpertenencia de los migrantes mixes de Oaxaca en Estados Unidos”, en *Migraciones Internacionales*, vol. 3, núm. 3, enero-junio, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 31-53.
- Ramírez, Telésforo, y Liliana Meza (2011), “Emigración México-Estados Unidos: balance antes y después de la recesión económica estadounidense”, en *La situación demográfica de México 2011*, Conapo, pp. 241-259.
- Ramírez García, Telésforo (2013), “Segregación ocupacional y desigualdad salarial. La situación de la población de origen mexicano en el mercado laboral estadounidense”, en: <http://www.>

conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/1722/1/images/9_Segregacion_ocupacional_y_desigualdad_salarial.pdf (consultado el 23 de abril 2014).

Rocha Romero, David (2011), “Migrantes precarios. Inmigrantes mexicanos en la subcontratación en Estados Unidos”, *Norteamérica* (online), vol. 6, núm. 1, pp. 95-126, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-35502011000100005&script=sci_arttext (consultado el 23 de abril de 2014).

Roldan Dávila, Genoveva (2013), “La precariedad laboral de los trabajadores migrantes internacionales en la globalización”, en Genoveva Roldan Dávila, (coord.), *La globalización del subdesarrollo en el mundo del trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, pp. 121-166.

Sassen, Saskia (2011), “Dos enclaves en las geografías globales contemporáneas del trabajo”, en Ana María Aragonés, *Mercados de trabajo y migración internacional*, IIEC, UNAM, pp. 139-194.

Stephen, Lynn (2004), “Campesinos mixtecos en Oregón: trabajo y etnicidad en sindicatos agrícolas y asociaciones de pueblos”, en *Indígenas mexicanos migrantes en los Estados Unidos*, México, Miguel Ángel Porrúa, pp. 203-227.

——— (2002), “Globalización, el estado y la creación de trabajadores indígenas ‘flexibles’: trabajadores agrícolas mixtecos en Oregón”, en *Relaciones*, vol. XXIII, núm. 90, primavera, Universidad de Oregón.

Verea, Mónica (2008), “Contradicciones entre las expresiones antiinmigrantes y el insaciable apetito por contratar migrantes”, en Elaine Levine, *La migración y los latinos en Estados Unidos. Visiones y conexiones*, México, CISAN, UNAM, pp. 389-409.

Villafuerte Solís, Daniel (2006), “Migración y desarrollo en la era de la globalización”, en *Comercio Exterior*, vol. LVI, núm. 12, diciembre.

*Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto
de la globalización económica.*

¿hacia un nuevo derecho del trabajo?

es una obra del Instituto de Investigaciones Económicas
de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se terminó de imprimir el 5 de noviembre de 2015.

Se tiraron 800 ejemplares en los talleres de Offset Rebosán, S.A. de C.V.

Acueducto 115, Col. Huipulco, Tlalpan, México, D.F., C.P. 14370.

Corrección de Oswaldo Barrera, formación de Juan Carlos Burgoa.

Se utilizaron las fuentes Candara y ChantillyLH

de 8, 9, 10, 11 y 18 puntos sobre papel cultural de 90 gramos
y los forros en cartulina couché de 300 gramos.

El cuidado de la edición estuvo a cargo de Marisol Simón.