

00721
920 a



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

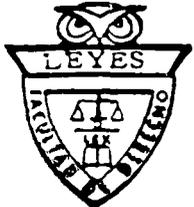
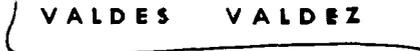


FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL



"LOS DERECHOS LABORALES EN MEXICO FRENTE
A LA GLOBALIZACION".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSEFINA VALDES VALDEZ



ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

La alumna: JOSEFINA VALDES VALDEZ, con número de cuenta 93348207, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "LOS DERECHOS LABORALES EN MÉXICO FRENTE A LA GLOBALIZACION", bajo la dirección de la LIC.. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ , para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. LILIA GARCIA MORALES en el oficio con fecha 19 de mayo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 26 de mayo del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO HORROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A Dios

Por su inagotable
misericordia y por ser
el propiciador de todos
mis anhelos.

A mis padres

Por tolerar mis flaquezas; quienes no sólo me animaron,
sino me incitaron con amor a seguir adelante,
y me han demostrado con la feroz devoción a su trabajo
el verdadero significado del profesionalismo. A mi auténtica
y genuina amiga con infinito agradecimiento.

A mis hermanos

Alejandro, David, Susana y Valentin,
por el inagotable apoyo que me brindan.
Con infinito amor.

A mis sobrinos

Ana Jimena, Alejandro, Mauricio, y
Miguel Ángel pequeñas promesas.

A las familias

Valdés Gómez y Cruz Valdez
Por sus valiosos y oportunos consejos
Gracias.

A la Lic. Martha Rodríguez Ortiz

Con infinita gratitud por su tiempo, conocimiento e incondicional apoyo invertido en la presente investigación, y sin la cual no hubiera sido posible su culminación.

A mis maestros

Quienes me formaron y dirigieron con sus enseñanzas, y experiencias compartidas.

A mi alma mater

Por el alto honor de ostentar la filiación académica de **La Universidad Nacional Autónoma de México**, sin duda la institución más noble del país.

A la Facultad de Derecho

Por acogerme dentro de sus aulas y transmitirme de su conocimiento.

Al seminario de Derecho del Trabajo y Previsión Social

Por consentir, se realizará el desarrollo de este trabajo dentro de tan acreditado seminario.

A mis amigas y amigos

Patricia Montes de Oca A., Elsa Sánchez G.,
María Luisa del Carmen Zavaleta R., Julio César Garduño,
Gonzalo Santiago C., Sergio A. Arroyo F., y Marcos Ávila C.
Por su continuo apoyo.

ÍNDICE

Introducción.....I

Capítulo Primero Marco Conceptual y Generalidades

	Páginas
1.1. Derecho.....	1
1.2. Derecho del trabajo.....	4
1.2.1. Concepto de derecho del trabajo.....	6
1.3. Trabajador.....	9
1.4. Patrón.....	12
1.4.1. Clasificación.....	15
1.5. Trabajo.....	16
1.6. Salario.....	18
1.6.1. Naturaleza jurídica.....	19
1.6.2. Atributos del salario.....	20
1.6.3. Formas en que puede fijarse el salario.....	22
1.7. Jornada de trabajo.....	24
1.8. Plusvalía.....	28
1.9. Industria maquiladora.....	32
1.10. Neoliberalismo.....	34
1.11. Globalización.....	35

Capítulo Segundo Generalidades del Derecho del Trabajo, Globalización y Evolución Histórica

2.1. Prehistoria.....	41
2.2. Revolución.....	46
2.3. La constitución de 1917.....	49
2.4. Características del derecho del trabajo.....	50
2.4.1. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.....	51
2.4.2. La expansión del derecho laboral.....	51
2.4.3. El derecho del trabajo como mínimo de las garantías sociales.....	52
2.4.4. Es un derecho reivindicador.....	53
2.5. Principios rectores de derecho del trabajo.....	54
2.5.1. La idea del trabajo como un derecho y un deber social.....	54
2.5.2. La libertad de trabajo.....	55

	páginas
2.5.3. La igualdad en el trabajo.....	55
2.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	56
2.7. Historia del neoliberalismo.....	58
2.8. Proceso histórico de la globalización.....	60
2.8.1. Liberalismo.....	61
2.8.2. Fin de la guerra fría.....	62
2.8.3. La tercera revolución.....	63
2.9. El desempleo.....	69

Capítulo Tercero
La Globalización, su impacto sobre los trabajadores(as)

3.1. Posmodernidad.....	74
3.2. Finalidad del derecho del trabajo.....	76
3.3. Efectos de la globalización económica.....	79
3.4. Trabajo-capital.....	81
3.5. La globalización en su aspecto jurídico.....	84
3.6. Derechos humanos en la globalización.....	87
3.6.1. Derechos económicos sociales y culturales.....	94
3.7. División Internacional del trabajo.....	97
3.8. Industria maquiladora.....	99
3.8.1. Origen de las maquiladoras en México.....	100
3.9. Mercado de trabajo y condiciones de trabajo.....	107
3.10. Libertad sindical.....	110

Capítulo Cuarto
Derechos Laborales Frente a la Globalización

4.1. Las nuevas contrataciones laborales.....	122
4.2. La flexibilidad de las relaciones laborales y el nuevo orden internacional.....	126
4.3. Los tipos de flexibilidad más empleados.....	131
4.4. La jornada laboral flexible y flexibilidad contractual.....	133
4.4.1. Trabajo a tiempo parcial.....	134
4.4.2. El trabajo compartido.....	137
4.4.3. Horario flexible.....	138
4.4.4. Las horas complementarias compensadas por tiempo libre.....	139
4.4.5. El cómputo anual de horas trabajadas.....	140
4.4.6. Jornada diaria flexible.....	140
4.4.7. Trabajo por trimestre.....	141
4.4.8. Trabajos por turnos.....	141
4.5. Flexibilidad contractual relacionada con el contrato de trabajo.....	142
4.5.1. Trabajo no permanente.....	142

4.5.2. Subcontratación.....142

4.5.3. Teletrabajo.....143

4.5.4. El trabajo de la digitofactura.....144

4.6. Flexibilidad de la duración de la vida laboral.....148

4.7. La nueva ley laboral.....150

4.8. La crisis del sindicalismo.....154

4.9. Derechos laborales de cara a la globalización.....161

Conclusiones.....169

Bibliografía.....174

INTRODUCCIÓN

El propósito del presente estudio es contribuir al conocimiento de los factores que transformaron los esquemas tradicionales de las relaciones laborales, las estrategias que operaron el cambio y los costes de las apariencias que tienen los mercados laborales a partir de un modelo económico; llámese globalización así como las propuestas que han sido presentadas para transformar nuestra Ley Federal del Trabajo y de esta forma incorporarla a la vanguardia de la flexibilización laboral solicitada por el orden económico internacional. Señalando como, los cambios económicos y políticos influyen en la vida social, es a partir de ella que se producen las modificaciones jurídicas; de donde estos factores y las características de las disciplinas la convierten en una historia inconclusa.

Desde tal punto de vista, uno de los discursos que a lo largo del presente trabajo ha concitado mayor atención, es el referido a la cuestión de los costes económicos ocasionados por la ordenación jurídica de prestación del trabajo factores internos (inflación y desempleo), y factores externos (competitividad), que han influido en el modo de concebir y articular tanto determinadas instituciones jurídico laborales como el funcionamiento de las relaciones colectivas de trabajo, los factores internos y externos a los que se ha hecho mención, se unen en lo que de manera abstracta se puede calificar como cuestión económica, aspecto este que si bien no ha sido ajeno a la historia del derecho del trabajo, en la actualidad ha adquirido un valor cualitativo sustancial como consecuencia de la generalización y conexión que tienen los fenómenos económicos en la fase mas desarrollada del capitalismo entiéndase globalización.

En este sentido cobra importancia lo afirmado por el Dr. José lastra lastra, el rostro del dolor humano impacta, su silueta de angustia y desesperación frente a una economía sin crecimiento ni alternativa, la cual ha sido ineficaz para favorecer a quienes menos tienen y envuelta en un vertiginoso remolino de

contradicciones, si ha podido favorecer la voraz usura de los empresarios y la hambruna del fisco, pero sin ningún efecto favorable para los trabajadores.

Lo anterior encuentra sustento a lo largo de cuatro capítulos que integran la presente investigación, por lo que en el principio desarrollamos y establecemos el marco conceptual y algunas consideraciones generales.

En el segundo capítulo abordamos generalidades del derecho del trabajo, globalización y evolución histórica, como producto de una larga lucha de la clase trabajadora.

En el tercer capítulo se hace un breve recuento del contexto macroeconómico de México, de los factores que llevaron a un cambio del modelo de desarrollo, como medida indispensable para enfrentar un entorno internacional cada vez más competitivo, de diversas particularidades de las relaciones laborales y su impacto en estas.

En el cuarto capítulo abordamos los rasgos más sobresalientes de la nuevas contrataciones laborales en México, con el propósito de profundizar en los elementos que se asocian con la flexibilidad laboral así como una crítica a diversos artículos de la actual propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo que afectan notablemente derechos laborales; y se hace un breve recuento del derecho laboral de cara a la globalización.

PAGINACION

DISCONTINUA

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

Para el desarrollo de esta investigación, abordaremos algunos elementos de derecho del trabajo, así como, diversas figuras jurídico-económicas, que nos ayudarán a comprender el tema.

1.1. Derecho

En el transcurso de la evolución humana, los individuos llegaron a acuerdos sobre determinadas actividades, costumbres, tradiciones y códigos de conducta, surgiendo así normas, mismas que se comprometieron a obedecer; por lo que, la existencia de la norma jurídica es producto de hechos sociales que podemos considerar como el punto de partida de un sistema normativo, esto es, no se trata de un conjunto de normas jurídicas sin un sentido específico, sino que son acordadas y hechas efectivas para regular diversas situaciones o hechos sociales, sustentados en criterios de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia. Cabe destacar que existen un sin número de definiciones, cada una de ellas atiende a una posición doctrinaria, mismas que a continuación señalaremos:

El jusnaturalismo, no niega que el derecho es, un conjunto de normas, regulador de la conducta humana; coactivo sobre el comportamiento, hace sobresalir los valores, elemento que lo identifica.

A decir del maestro Eduardo García Máynez, el derecho es "un orden concreto instituido por el hombre para la realización de los valores colectivos cuyas normas integrantes de un sistema que regula la conducta de manera bilateral, externa y coercible son sancionadas y en caso necesario aplicadas o impuestas por la organización que determina las condiciones y los límites de su fuerza obligatoria".¹

Al respecto Luis Recaséns Siches, menciona que "el derecho es recíproca e indisolublemente trabado en sí: hecho, norma y valor justicia, dignidad de la persona humana, autonomía y libertad individuales, igualdad, bienestar social, seguridad, etc".²

En este orden de ideas, podemos señalar que las doctrinas jusnaturalistas sostienen que los valores o fines son propiamente derecho natural, y supeditan la definición del derecho positivo a que reproduzca los postulados del derecho natural.

Bajo el rubro de "juspositivismo, se ha identificado el nombre de Hans Kelsen que concibe al derecho como un orden jurídico coactivo de la conducta humana".³

Referente al Jusrealismo, que en sentido lato es una tendencia del positivismo. Al respecto Alf Ross alude que es un cuerpo integrado de reglas que determinan las condiciones bajo las cuales debe ejercerse la fuerza del Estado.⁴

¹ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. *Filosofía del derecho*. Porrúa, México. 1974. p. 135.

² RECASÉNS SICHES, Luis. *Introducción al estudio del derecho*. Porrúa, México. 1974. p. 40.

³ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Op. cit. 140.

⁴ Cfr. ROSS, ALF. *El concepto de validez y otros ensayo*. Ed. Biblioteca de ética filosofía del derecho y política. México. 1997. p. 10.

En el Jusmarxismo, podemos aducir que su interés se encuentra centrado en las estructuras sociales, su problemática reside en la relación que guarda la producción de la riqueza social con el derecho, además estudia al derecho en el capitalismo, mismo que considera como un régimen que se expresa a través de normas jurídicas en forma declarativa de la voluntad dominante, y que tales declaraciones son apoyadas por los medios que dispone el Estado quien finalmente las formula, desde la amonestación hasta la coacción física.

Así también, Diego Cañizares señala que "las normas jurídicas tienen ese carácter por su elaboración y por su obligatoriedad. Si bien las normas jurídicas expresan relaciones reales que existen en sociedad, no son por ello un simple reflejo de las mismas, sino que poseen un determinado contenido y una misión política social".⁵

Así pues, se muestra que el concepto de derecho vive en la sociedad, forma parte de la vida social. El hombre lo crea en virtud de sus intereses, para cohesionar la misma estructura social, no todos participan, solamente aquellos que se encuentran en el ejercicio del poder político.

Lo que respecta al maestro Pérez Nieto acentúa que "derecho es el conjunto de normas jurídicas que confieren facultades, que imponen deberes y que otorgan derechos con el objeto de regular la convivencia social y asegurar los intercambios para la prevención de conflictos o su resolución, con base en criterios de certeza, igualdad, libertad y justicia".⁶

Finalmente el maestro Villoro Toranzo enfatiza que el "derecho es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica".⁷

⁵ Cit. Por OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del derecho. 7ª ed. Duero. México. 1990. p. 16.

⁶ PÉREZ NIETO, Leonel. Introducción al estudio del derecho. 2ª ed. Haria. México. 1992. p. 16.

⁷ VILLORO TORANZO. Introducción al estudio del derecho. 12ª ed. Porrúa. México. 1999. p. 127.

Por lo antes expuesto podemos concluir, que el Derecho no solamente es un conjunto de normas jurídicas, sino también, principios e instituciones que confieren facultades, siendo innegable que imponen deberes; razón por la cual otorgan derechos con el fin de regular la convivencia social asegurando la prevención de conflictos, así como también su resolución en base a la seguridad jurídica, certeza jurídica, libertad y justicia.

1.2. Derecho del trabajo

En virtud de la naturaleza de esta disciplina han sido diversas las denominaciones que se han propuesto, pero ninguna de ellas queda a salvo de imperfecciones, unas más que otras, entre las más significativas encontramos, las siguientes denominaciones que se le han dado a nuestra disciplina:

➤ **Legislación Industrial.** Este fue el primer nombre que se le atribuyó a nuestra materia, empleado principalmente por juristas franceses, como Paul Pic, Capitant y Cuhe entre otros. Abarcaba materias ajenas como son patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales, etc., sólo por mencionar algunos que actualmente son objeto del Derecho Mercantil; así mismo, el teórico García Oviedo sostiene que esta denominación resulta muy restringida, y enuncia que "sí por tal se quiere entender solamente la que se refiere a la industria propiamente dicha, es decir, la manufacturera y no a la industria agrícola o mercantil".⁸

➤ **Derecho Obrero.** Entre sus más fieles seguidores encontramos a Jesús Castoreña Scelle Álvarez y Kreher, tomando en consideración que nuestra rama jurídica surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto de su preocupación, al que han conceptualizado como derecho obrero, dicho concepto ha sido rechazado porque sus alcances son muy limitados

⁸ GARCÍA OVIEDO. Tratado elemental de derecho obrero. cit. por de Buen Lozano. Néstor. Derecho del Trabajo. t. I. 10ª ed. Porrúa. México. 1997. p. 34.

y peligrosos, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales ni los del campo.⁹

Enunciaremos la razón principal de su rechazo, plasmada en el proemio del artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, misma que establece que las leyes de trabajo regirán "entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo."

> Derecho Social. Entre sus más persistentes defensores tenemos a los españoles García Oviedo, Martín Granizo, Bernaldo de Quirós y Juan Meléndez, así pues, otra parte se inclina por la expresión derecho del trabajo y no por la del derecho social, "el concepto de Derecho Social es más amplio que lo que refleja el contenido de la disciplina y comprende otras disciplinas perfectamente delineadas (el derecho agrario y la seguridad social) así pues es una denominación redundante e imprecisa, ya que la expresión "social" es demasiado amplia".¹⁰

Pese a ello existe una corriente moderna, que considera al Derecho Social como una "rama independiente del Derecho público y del Derecho privado, siendo el Derecho Social el género y el Derecho del trabajo la especie..."¹¹

> Derecho Laboral. Esta denominación ha tenido una amplia aceptación, inclusive se llegan a utilizar como sinónimos "Derecho Laboral" y "Derecho del Trabajo" debido a que ambos conllevan el mismo significado; en caso de decidirse por alguno, se opta por el segundo, ya que este nombre ha sido incorporado en la legislación vigente. A continuación nos ocuparemos del nombre que a nuestro criterio conviene a la materia.

⁹ Cfr. CASTORENA, JESÚS. Manual de derecho obrero, derecho sustantivo. 5ª ed. México. 1971. p.5.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit., p.3

¹¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. t.I. México. 1967. p.37.

➤ **Derecho del Trabajo.** Esta definición es la más apropiada para la disciplina debido a que su amplitud engloba todo el fenómeno del trabajo; ya que consideramos que bajo este nombre pueden consignarse todas las relaciones laborales. Pese a ello, el maestro Néstor de Buen confirma que esta denominación ha tenido una buena acogida, sin embargo no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado en el que se encuentran la ley y la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en las que puede manifestarse el trabajo. "A pesar de ello no cabe duda que el concepto de derecho del trabajo es el que más se aproxima al contenido de la disciplina y si hoy se produce el fenómeno de que sea mayor el continente que el contenido, no dudamos que, en fuerza de la expresión del derecho laboral, la coincidencia entre ambos llegue a ser plena en poco tiempo".¹²

Por nuestra parte, concluimos que siendo nuestra materia producto de una larga evolución histórica y jurídica, creemos que efectivamente es viable, la denominación que se le ha dado a nuestra disciplina en la ley, y en la doctrina.

1.2.1. Concepto de derecho del trabajo

Entraremos al problema que representa el concepto de "derecho del trabajo", en razón de que es una disciplina jurídica, por ende, en nuestra opinión difícil de resolver.

Para lo que a decir del teórico Trueba Urbina Alberto quien concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹³

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 36.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, 6ª ed. Porrúa, México. 1981. p. 135.

Para el maestro de la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital".¹⁴

Consideramos que esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, incluso cuando omite las relaciones que no son de "trabajo-capital" por ejemplo, las de servicio doméstico en donde la relación es de persona a persona.

Por su parte, Alfred Hueck y H.C. Nipperdey considera que el "derecho del trabajo es, el derecho especial de los trabajadores dependientes".¹⁵

Rafael Caldera, concibe al derecho del trabajo como "el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social, trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".¹⁶

Son dobles las definiciones que atienden a la relación laboral y que se complementan señalando los fines que debe de realizar la norma reguladora de estas relaciones.

De este modo, Gallí afirma que el derecho del trabajo es "el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana".¹⁷

Para el teórico Castorena "el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. t.I. 16ª ed. México. Porrúa. 1999. p. 85.

¹⁵ HUECK, Alfred y H.C. Nipperdey. "Compendio de derecho del trabajo". Revista de derecho privado. Madrid. p.19.

¹⁶ CALDERA, Rafael. Derecho del trabajo. Ed. El Ateneo. Buenos Aires. 1969. p. 77.

¹⁷ GALLÍ PUJATO, Juan. "Sobre el concepto del derecho del trabajo". Revista del trabajo. t. VI. Buenos Aires. 1952. p. 54.

asociación de quienes la prestan y de quien la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".¹⁸

Por su parte Cabanellas define al derecho laboral como "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las normas jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y de otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".¹⁹

El profesor Dávalos Morales José, considera que el "derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio de la justicia y la justicia social en las relaciones de trabajo".²⁰

Consideramos que estas definiciones resumen las notas que caracterizan al derecho del trabajo, y excluyen de una manera científica los caracteres que son esenciales para establecer una idea clara de la disciplina, como es su contenido social.

Para el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, "el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".²¹

¹⁸ CASTORENA, Jesús. O.p. cit. p. 5

¹⁹ CABANELLAS Guillermo. Introducción al derecho. t. I. Argentina pp. 482 y ss.

²⁰ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo. t. I. 6ª ed. Porrúa. México. 1996. p. 44.

²¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. p. 36.

Lo que respecta a Néstor de Buen, nos da la siguiente definición: "derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, servicios personales y de cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²²

Por lo antes expuesto podemos concluir que el derecho del trabajo, nace como un derecho nuevo; con nuevas propuestas, principios, valores y como una idea de justicia opuesta a la del derecho civil. Con éste derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, para aplicar las nacientes normas, en la relación laboral entre trabajadores y patrones, exhibiéndose de este modo las necesidades y anhelos de los hombres que entregaban su energía al prestar sus servicios a los patrones.

1.3. Trabajador

El hombre constituye la subsistencia de las comunidades humanas, "el hombre, por su sola calidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, el hombre por su sola calidad de ser hombre, es persona".²³

Esto no siempre fue aceptado, recordemos que en la antigüedad, la filosofía justificaba la esclavitud, y los jurisperitos romanos expresaron en la instituta que la esclavitud es una institución del derecho de gentes que en contradicción con la naturaleza coloca a un hombre bajo el dominio del otro, no fue, sino hasta, la Ilustración que bajo la influencia de las escuelas del derecho natural se convencieron de la humanidad del hombre. El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario, y la protección contra los riesgos de

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 138.

²³ DE LA CUEVA MARIO. Op. cit. p. 151.

trabajo, más que constituir una contraprestación por el trabajo, propone asegurar una existencia decorosa, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, para el maestro Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.²⁴

Néstor de Buen por su parte, no da ningún concepto de trabajador, diciéndonos únicamente, que la definición legal "tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución del más técnico de persona jurídica".²⁵

La ley de 1931, en su artículo 3º señalaba que, "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", el citado artículo no precisó, si sólo la persona física o también la jurídica podían ser sujetos de relaciones de trabajo, en razón de que en primer lugar contenía una inexactitud al afirmar que toda persona, y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o jurídicas, el trabajador no puede ni podrá ser una persona jurídica.

"De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los

²⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 417.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 488 y 489.

mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hace que la persona jurídica nunca pueda ser empleado".²⁶

Por último atentaba contra la dignidad del trabajador al reconocer sólo categorías, puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros" y al decirse ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene algo de intelectual: sostener lo contrario estaríamos equiparando al hombre a una máquina. Por lo que finalmente podemos concluir que dicho concepto a nuestro juicio fue superado por el actual.

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al establecer en su artículo 8° "trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

Del mismo texto de la ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada, a saber:

I. El trabajador siempre será una persona física. Esto significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores las personas jurídicas, sino exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

II. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o jurídica.

III. El servicio ha de ser en forma personal. Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario,

²⁶ RUSSOMANO MOZART, Víctor. El empleado y el empleador. Cárdenas Editor. México. 1982. p. 139.

como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona".

También existe el carácter personal del servicio, siempre y cuando atendemos a la idea de cualquiera que sea el acto que le dé origen (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

➤ Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, sobre la base de esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

➤ Cuando se contrata un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

➤ Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores (v.gr. un despacho de abogados).

"Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos". (artículo 10 LFT).

IV. "El servicio debe ser de manera subordinada. Podemos entender que, bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados, en todo lo concerniente al trabajo. El trabajador, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones, respecto a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación con el trabajo que desempeña, impuestas por o a favor del patrón".

1.4. Patrón

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación jurídica laboral, es claro que estamos pensando en un concepto jurídico, sin embargo, existen elementos económicos, políticos y sociales, lo que implica una gran variedad de nombres o denominaciones utilizados para identificar a la persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce como: acreedor de trabajo o empleador; pero frecuentemente en la literatura sudamericana y en el mundo internacional (OIT) se le ha denominado como: patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario, todas han sido criticadas, pese a ello, de los anteriores términos hemos elegido los de patrón así como el de empleador, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también por que son los conceptos que presentan menos objeciones.

Atento a lo antes citado la Ley Federal del Trabajo define lo que ha de entenderse por patrón, (artículo 10 primer párrafo), "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El patrón puede ser una persona física o moral y para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio.

Consideramos que la actual definición de patrón es insuficiente, ya que se abstiene de destacar el elemento de subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.

En la doctrina encontramos algunas definiciones: el maestro Sánchez Alvarado, nos proporciona una de ellas "patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"²⁷

²⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. 291

Por su parte Baltasar Cavazos hace una observación relativa a la antes mencionada cuando refiere "No estamos de acuerdo con esta definición, ya que al expresarse que los servicios pueden ser de ambos géneros se está infiriendo que los mismos pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual no es posible, ya que por más material que en apariencia sea un servicio, siempre tiene que tener algo de intelectual".²⁸

Podemos señalar que el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, basta únicamente con que sea identificado para que pueda ser demandado.

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones. Juan D. Pozzo "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".²⁹

Para Krotoschin "... es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".³⁰

Esta definición, es omisa, en lo que respecta al pago del salario que corresponde al patrón retribuir como una obligación por el trabajo recibido.

En este mismo contexto Manuel Alonso García alude a "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".³¹

Gide por su parte refiere que "se designa con el nombre de patrón o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. 7ª ed. Trillas. México. 1994. p. 80.

²⁹ D. POZZO, Juan. Manual Teórico y Práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires. 1963. p.150.

³⁰ KROTOSCHIN. Tratado práctico de derecho del trabajo. Vol. I. Buenos Aires. 1963. pp. 148 y 149.

³¹ Cit por DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 500.

capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".³²

Para el maestro Néstor de Buen la definición más certera es la de Juan D. Pozzo, y menciona que la única observación que pudiera hacerle es que el término dependencia resulta falso, por lo que él prefiere la siguiente definición:

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio".³³

Por último, Cesarino Júnior plantea que "hoy se considera como empleador no a la persona física, o propietario de la empresa sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa".³⁴

1.4.1. Clasificación

La clasificación puede atender a diferentes criterios, es preciso seguir un criterio dogmático, esto es, apegado a la ley; y consideramos que podemos mencionar los siguientes:

- **Por su naturaleza jurídica:** Personas individuales, personas jurídicas y patrimonios afectos a un fin.
- **Por el tipo de actividad que desarrollan:** industriales, comerciales, agrícolas, mineras, y de servicios.

³² GIDE. *Cours d'économie politique*. París, 1909. p. 670. Cit. por CABANELLAS Op. cit. p.511.

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 503

³⁴ CESARINO, Junior. Estudio de derecho del trabajo en memoria del doctor Alejandro M. Unsain. Buenos Aires, 1954. p. 65. Cit. en tratado de derecho del trabajo, t.I dirigido por Mario L. de Veall. p. 462.

- **Por su extensión:** Empresa y establecimiento.
- **Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:** De jurisdicción local y de jurisdicción federal.
- **Por su ubicación:** Dentro de las poblaciones, fuera de las poblaciones.
- **Por el número de trabajadores que emplean:** Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores), empresas regulares (más de 100 y menos de 1000) y grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)
- **Por la finalidad que persiguen:** Con fines de lucro y sin fines de lucro.

1.5. Trabajo

En torno a la determinación del origen del término trabajo las opiniones se han dividido, para algunos autores la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, el trabajo se traduce como una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afligir. Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra. Cabe señalar que la historia a lo largo del tiempo le ha otorgado un valor v.gr. en el antiguo Testamento en Génesis, capítulo tercero, versículos diecisiete y diecinueve donde (Génesis 3: 17,19) Dios condena a Adán a sacar el alimento de la tierra, con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su rostro, a decir de la Biblia el trabajo se entiende como castigo.

Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia del esclavo; los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo tiene que saber mandar, el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer, (Política, L. I, Cáp. II).³⁵

En todo el régimen corporativo y las raíces que pasan a través de las gildas y cofradías se incrustan en los colegios romanos, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaba romper ese vínculo.

El Diccionario de la Real Academia Española conceptúa al trabajo como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza" en efecto y de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.³⁶

En razón de que la generalidad de la doctrina nacional e internacional, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos. Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo totalmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que preste un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se concibe en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica.

El máximo exponente del socialismo Carlos Marx comparaba el trabajo con una mercancía al señalar que la fuerza de trabajo, es, a su decir ni más ni menos que el azúcar ya que aquélla se mide con el reloj, está con la balanza.³⁷

³⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 5

³⁶ Diccionario de la Lengua Española. Real academia española. 21ª ed. Brosmarc, S. L. Madrid. España. 1992. p. 1957.

³⁷ Cfr. MARX CARLOS y Federico ENGELS, Trabajo asalariado y capital, t.I. Moscú. 1951 p. 68.

Afirmación que es refutada en el tratado de Versalles que pone fin transitorio a la Primera Guerra Mundial (1919), en la "Declaración de Derechos Sociales" al aseverar que, "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Afirmación que comparte la Ley Federal del Trabajo vigente plasmando en su artículo 3° el mismo principio "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Bajo este contexto creemos necesario precisar lo que ha de entenderse por trabajo y cuyo concepto no puede ser otro que el siguiente: "... Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". (Ley Federal del Trabajo, artículo 8°, segundo párrafo)

Por último cabe hacer mención, que si el nuevo derecho del trabajo esta concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, pero ciertamente, habrá diferencias en cuanto a los salarios.

1.6. Salario

Definir al salario es en extremo difícil, en razón de que atiende a una concepción compleja para lo cual, se usan diferentes denominaciones, tales como salario, sueldo, jornal, retribución.

Así pues, la distinción se da sobre el falso supuesto que, salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra. La voz salario viene del latín *salarium*, y ésta

a su vez, de sal, ya que fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fijada de sal a los empleados domésticos.

La mayoría de los eruditos en materia laboral, estiman y coinciden en que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. A lo que Gide señala que el salario es la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".³⁸

El mismo autor señala que el salario no es el patrimonio del trabajador, lo que posee verdaderamente es su energía de trabajo, siendo lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa. Para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

A diferencia de la ley de 1931, que en su artículo 84 mantenía una concepción contractualista del salario, según la cual "el salario era la cantidad que debía pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo" dicha concepción fue remplazada por la idea siguiente "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82), por lo que consideramos que en un concepto amplio expresa el deber ser sin límites; debiendo proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.³⁹

1.6.1. Naturaleza Jurídica

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p.297.

³⁹ Cfr. Idem.

El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo; es un instrumento de justicia social; no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aún sin trabajo hay deber de pagar el salario; en casos como licencias con goce de sueldo, licencia por embarazo, vacaciones y séptimo día entre otros. Debemos hacer un comentario sobre el artículo 82 en el sentido de que el salario tiene como causa el cumplimiento de una jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo, como podía inferirse. La jornada de trabajo plasmada en el artículo 58 no atiende al tiempo de servicio realmente prestado, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio.

En un concepto amplio debemos concebir el salario, como la obligación que tiene el patrón para con el trabajador, por el trabajo que este desempeña, cuya cuantía mínima, debe cubrirse en efectivo y puede integrarse mediante prestaciones en especie, a fin de que este pueda conducir a su familia a una existencia decorosa.

1.6.2. Atributos del salario

Para entender el concepto salario referiremos a continuación algunos aspectos que lo caracterizan.

➤ **Remunerador**, en sentido amplio debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículo 5º, VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo) artículo 5º fracción VI de la Ley en comento. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El artículo (85 LFT) tomado en estricto sensu, estipula que "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo". Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

➤ **Equivalente al mínimo**, cuando menos, debe cubrirse periódicamente, debe pagarse en moneda de curso legal, apropiado y proporcional al salario en especie que deba pagarse en efectivo. Equivalente al mínimo cuando menos, no podrá pactarse, una cantidad inferior al mínimo general o especial, pero en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la ley lo regula, cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad (artículo 85 LFT). Por salario mínimo entendemos "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" (artículo 90);

➤ **Suficiente**, generalmente el salario es considerado, como el medio por el cual el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia. Artículo. 90 segundo párrafo, "suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural". En la actualidad esto resulta ser una falacia sobre todo en lo que respecta al salario mínimo.

➤ **Determinado o determinable**, el trabajador debe conocer la suma a la que asciende su salario. La determinación puede ser precisa o variable; empero en todos los casos, se debe establecer la forma en la cual se determinará, si no se estipula el salario, se estará al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

Artículo 25 "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VI. La forma y el monto del salario".

➤ **Debe cubrirse periódicamente**, por lo que hace a los obreros la ley establece que se debe pagar semanalmente (artículo 5 fracción VII) y cada quince días a los demás trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, v.gr. el trabajo a comisión.

El artículo 88 enuncia que "los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

➤ **Debe pagarse en moneda de curso legal**, artículo 123 constitucional fracción X establece que "el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". La misma línea sigue el artículo 101 de la LFT.

➤ **El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo** para el artículo 102 "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas, al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

1.6.3. Formas en que puede fijarse el salario

Consideramos adecuado en esta parte de nuestro trabajo indagatorio señalar de manera somera las diferentes formas en que es fijado el salario, a nuestro saber son:

➤ **Por unidad de tiempo.** Es común que el trabajador reciba el salario en función del tiempo que dedica a este, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

➤ **Por unidad de obra o a destajo.** Se determina no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, es decir lo que importa es el resultado.

➤ **Por comisión.** Referente a las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. Se puede dar el caso de que exista un salario base y se incremente con las comisiones.

➤ **A precio alzado.** Donde el trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie e incluso se habla de salario integral y extraordinario.

➤ **En efectivo o en especie.** Cabe distinguir que el salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador y consiste en una suma determinada, de moneda de curso legal, para que el trabajador pueda usarla en la forma que convenga a sus necesidades, mientras que el salario en especie, se compone de toda suerte de bienes y servicios distintos de la moneda de curso legal que se entregan o prestan al trabajador en razón de su trabajo, en ocasiones son indispensables las prestaciones en especie a favor de los trabajadores tales como el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y alimentos, es el caso de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo y en especie (vivienda y alimentos).

➤ **Salario integral.** Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 84 que establece: "El salario se integra, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo." Se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho, sin importar si se indemnizará conforme al número de días que marca la Ley o se incrementarán mediante un convenio.

➤ **Salario extraordinario.** Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que las horas extras no integran salario, es una retribución que no forma parte de aquel, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo (artículo 32 de la Ley del Seguro Social) sin embargo, cabe señalar que el artículo 84 menciona que el salario puede ser "cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" de ahí que el pago extraordinario derive del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

1.7. Jornada de trabajo

El contrato de arrendamiento y de servicios que elaboraron el liberalismo económico y los juristas hacedores del derecho civil, fue lo que permitió a los empresarios imponer, con el pretexto de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, las jornadas largas. La ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba la oferta, producía como consecuencia que, el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir, y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de ocho, diez, doce o catorce horas, por lo que aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo. La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a razones de muy diversa índole, médico, psicológico, económico y social; atento a ello, cabe mencionar que

los médicos opinan que una jornada de trabajo larga envejece prematuramente al hombre y degenera a la raza. En torno al aspecto sociológico, los trabajadores gastan sus energías en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas y en dormir; la vida social y familiar es imposible. Sobre esto cabe destacar que los educadores y los maestros condenaban a los hombres a una vida animal ya que no poseían tiempo para asomarse al saber.

A nuestro saber las normas de la jornada del trabajo provienen del pasado; históricamente de la época en que prevalecían en Europa los principios del derecho civil, originando con estas lo que conocemos como las normas de 1931 que coincidían en satisfacer las necesidades del empresario.

Cronológicamente tuvo que pasar mucho tiempo antes de que la humanidad considerara que la jornada de trabajo no significaba un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo, el concepto era de aplicación contractualista, descansaba en la doctrina aristotélica de la justicia conmutativa. Resulta evidente que el trabajador siempre debe aspirar a un mayor provecho con un menor esfuerzo. Era indispensable que el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran las jornadas inhumanas, nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional, plasma la aspiración de los trabajadores de la siguiente manera: "La duración de la jornada máxima será de 8 horas" esto es de forma genérica para toda relación laboral, que puede verse incrementada por situaciones previstas en la misma Ley. No obstante que dicho precepto legal señala una jornada máxima de trabajo, la misma constitución y la Ley, en su artículo 123, XXVII, inciso a) y 5°, III respectivamente, "establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo".

Así pues, la definición de la jornada de trabajo se encuentra estipulada en nuestra Ley Federal del Trabajo que a la letra dice en su artículo 58, "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", misma que es el producto de una nueva concepción del Derecho del Trabajo.

El maestro Cavazos considera que la definición no es acertada ya que "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas, imputables a él."⁴⁰

Por lo demás continua diciendo que tendríamos que decir que la jornada de trabajo se iniciaría desde el momento en que el trabajador salga de su casa y arribe a su centro de trabajo, y que en ese supuesto la jornada se aumentaría o se reduciría. Dicha interrogante, debe ser resuelta de forma particular, en casos concretos, pues no puede darse una solución general.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo podemos establecer la siguiente clasificación:

- **Jornada diurna.** "Se encuentra comprendida entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas" (artículo 60 y 61);
- **Jornada nocturna.** "Es la comprendida de las veinte a las seis horas, con una duración máxima de siete horas" (artículos 60, 61);
- **Jornada mixta.** "Abarca periodos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media" (artículos 60 y 61);

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p.130.

➤ **Jornada reducida.** "Se aplica al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como Jornada máxima la de seis horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una Jornada inferior a la jornada máxima legal (artículos 177 y 121);

➤ **Jornada especial.** "Es destinada para los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente, se considera, jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, estipulada en el artículo 73, se paga al trabajador con un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponda por su descanso".

➤ **Jornada indeterminada.** "Es la aplicable a los trabajadores domésticos, tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche" (artículo 333);

➤ **Jornada continua.** En la ley no se encuentra estipulada, sólo dice que tratándose de esa Jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos;

➤ **Jornada ordinaria.** "Es la que comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada de trabajo" (artículo 63);

➤ **Jornada discontinua.** "Se asigna a la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o en comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; supone dos momentos de inicio de la jornada de trabajo" (artículo 64);

➤ **Jornada de emergencia.** Es asignada al trabajador, en casos de siniestro o de riesgo inminente en que peligre su vida, la de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar los casos ya mencionados.

➤ **Jornada extraordinaria.** "Es la que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no podrá exceder, de tres horas diarias, no de tres veces a la semana, de tal suerte, que serán sólo nueve horas a la semana como máximo" (artículo 66).

1.8. Plusvalía

La lucha de clases ha adoptado en nuestra época una forma extraordinariamente clara esto, a consecuencia del advenimiento de la gran producción capitalista que trajo consigo el triunfo de la burguesía y la organización de un régimen social que superó en período a todos los anteriores, la razón, a nuestro entender es clara en tanto que se procura sustraer, al trabajador trabajo no pagado.

La rebelión del pensamiento también propuso el concepto plusvalía como el valor adicional que el trabajador da a la mercancía y del cual se apropia el patrón, surgiendo con ello intereses encontrados entre estas clases sociales. A continuación haremos mención de algunas definiciones:

"Se entiende por plusvalía todo aumento de valor de un bien por causas externas, a su titular y sin que este le haya efectuado ninguna mejora. En esta misma idea el diccionario de la Real Academia, de la lengua española considera como tal el acrecentamiento del valor de una cosa, por causas extrínsecas a ella.

Este aumento de valor pone de manifiesto una capacidad económica para quien lo recibe."⁴¹

Para el Doctor en Derecho Pedro Astudillo "La plusvalía es el trabajo no pagado al trabajador o sea, la diferencia entre el valor creado por el trabajo y el valor consumido por el trabajo."⁴²

Consideramos que esta demostración envuelve dos teorías, la primera denominada del valor y la segunda conocida como la plusvalía. Atento a ello podemos aludir que en la teoría marxista del valor, la riqueza en las sociedades capitalistas es la mercancía, que ha de tener ante todo utilidad; la producción variable con arreglo a la cual se cambian dos mercancías, constituye su valor de cambio. "El único carácter común a todas las mercancías es el de ser resultado de un gasto de trabajo humano. El trabajo es pues la sustancia del valor, y la medida de esta la cantidad de trabajo empleado."⁴³

Probablemente la más importante teoría marxista es, la de la plusvalía que tiene antecedentes en Sismondi, San Simón, Proudhon y Rodbertus. Para Marx, la explotación del asalariado es resultado inevitable del fenómeno del cambio en el régimen capitalista, para poder entender la plusvalía será necesario partir de la teoría del valor que sostiene que el trabajo no es sólo la causa o la medida del valor, sino la subsistencia misma del valor. La teoría del valor-trabajo, se resume bajo cuatro rubros; primero el trabajo mismo es una mercancía y tiene por lo tanto valor de cambio; en segundo lugar si el valor de cambio de una cantidad dada de tiempo de trabajo, digamos de un día de trabajo, debe ser igual a su producto; en otro término los salarios del trabajo deben ser iguales al producto del trabajo; en tercer lugar el precio de las mercancías fluctúa constantemente; y por último si el trabajo crea el valor del cambio, y el tiempo de trabajo lo mide. El proceso de

⁴¹ Nueva Enciclopedia Jurídica. T. XI, Ed. Francisco Selx. Barcelona. 1998. P. 530.

⁴² ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Historia de las doctrinas económicas. 7ª ed. Porrúa. México. 1996. p.157.

⁴³ GONNARD, Rene. Historia de las doctrinas económicas. 8ª ed. Ed. Librería general de derecho y de justicia de parias. España. 1968. p. 447.

circulación de las mercancías en su forma más simple es [M-D-M]: una mercancía se vende por dinero, y con éste se compra otra mercancía, pero existe otra forma de circulación [D-M-D], en la que se compra una mercancía con dinero para venderla otra vez por dinero en esta forma el dinero adquiere el carácter de capital.

En esta teoría el comprador al consumir la mercancía que ha comprado, se apropia de su valor de uso, la consume en el proceso de la producción; le hace incorporar su trabajo a mercancías cuyo valor de cambio está determinado entonces por la cantidad de tiempo de trabajo socialmente necesario; pero la fuerza de trabajo puede ser empleada durante más tiempo del necesario para producirla. Consecuentemente de esta depende la plusvalía.

A nuestro saber, la fuerza de trabajo posee un valor determinado, por el tiempo de trabajo, puede ser empleada durante más tiempo del necesario para producir lo indispensable. Para la producción, el comprador de esa fuerza de trabajo la consume, el producto es propiedad del capitalista. Pero el valor que pueda crear, la fuerza de trabajo es superior al de los productos necesarios para mantenerla, v. gr. Un trabajador manual, labora por doce horas diarias, en tanto que con seis horas puede producir lo necesario para su sustento. Hay que tener en cuenta que el capitalista compra el trabajo en su valor; lo desagradable es que esta fuerza de trabajo, que puede crear más valor del que ella misma posee, haya de venderse, pueda ser comprada y deje plusvalía en poder de quien no es el obrero, víctima, por tanto, de un robo objetivo.

Por lo que "La plusvalía es la producción de valor prolongado más allá de cierto límite. Si la acción del trabajador no dura más que hasta el punto en que el valor de la fuerza de trabajo pagada por el capitalista es reemplazada por un valor equivalente, no habrá más que simple producción del valor, si pasa de aquel límite habrá producción de plusvalía."⁴⁴

⁴⁴GONNARD, *Rene. Op. cit.*, p. 450.

Hay dos formas de aumentar la plusvalía que produce para el capitalista un trabajador. La primera se denomina Plusvalía absoluta, es la que prolonga la jornada de trabajo la segunda es la Plusvalía relativa, que implica reducir parte de la jornada que representa el tiempo de trabajo requerido para producir las subsistencias del trabajador y alargar la que se incorpora al producto excedente, depende del crecimiento de la productividad del trabajo, para reducir el valor de cambio de la fuerza de trabajo es necesario reducir el tiempo de trabajo. Por lo que la plusvalía tiene una base natural, esto es, aparece en cuanto un trabajador es capaz de trabajar más de lo necesario para su propio sustento, y puede, por lo tanto, producir para sostener a otros, entonces el trabajo excedente de un hombre se convierte en condición de existencia de otros. Los salarios representan el valor de la fuerza de trabajo, "el contrato de trabajo ayuda a ocultar la verdadera naturaleza del cambio que tiene lugar entre el capitalista y el trabajador, salario parece representar el valor del trabajo, y no el de la fuerza de trabajo, y desarrollo esto en relación con los diferentes métodos de pago de salarios."⁴⁵

Por último, debemos mencionar que gracias a la lucha de los trabajadores por combatir la plusvalía, consiguieron que el trabajo, no fuera considerado más como una, mercancía, si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo lo establece en su artículo 3° primer párrafo, cuando implanta que "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El costo de la mano de obra mexicana se vincula de manera directa a la integración del comercio internacional, lo que se alejaría del principio rector laboral para reivindicar la plusvalía del trabajo. El reto implica una remuneración que al tiempo que dignifique la prestación del servicio, no desvirtúe el objetivo de armonía y equilibrio en las relaciones empleado empleador. No debe olvidarse que

⁴⁵ ROLL, Eric. Historia de las doctrinas económicas. 6ª ed. Fondo de cultura económica. México. 1987. p. 289.

la legislación del trabajo en términos universales abandonó la concepción del trabajo como mercancía para ubicarlo en una dimensión de bienestar social. Sin embargo, la realidad dista, de la ley.

1.9. Industria maquiladora

Las plantas maquiladoras en México obedecen por una parte, a condiciones del mercado de trabajo mundial, y por la otra, a las llamadas "ventajas comparativas." Dada la cercanía con los mercados norteamericanos incluyen la reducción de costos de transportación, la existencia de salarios reducidos y la infraestructura necesaria, que ofrecen servicios óptimos a este tipo de industrias. En los últimos 30 años muchos de los países a nivel mundial han experimentado una gran proliferación y diversificación de formas y patrones de cooperación industrial y colaboración en la economía internacional algunas de estas formas y patrones han sido clasificados bajo un nombre genérico de "producción internacional compartida" la cual esta basada en un proceso de producción complementario llevado a cabo en los países involucrados, capitalizando así, las ventajas ofrecidas por la división internacional del trabajo.

Uno de los principales factores que han llevado a tomar en consideración la creación de estas formas de producción internacional conjunta tiene origen principalmente en países en desarrollo como es el caso de México, y también en compañías localizadas en países desarrollados, como puede ser Japón, Estados Unidos, Alemania entre otros. Es importante resaltar que los países en desarrollo han encontrado en estos patrones un apoyo para el desarrollo de su política de industrialización la cual está orientada principalmente a la creación de un comercio internacional capaz de generar empleos y divisas, obteniendo los países desarrollados, la posibilidad de reducir sus costos y reforzar su posición competitiva en los mercados internacionales.

Al respecto de las manufacturas los profesores Jorge Witker y Laura Hernández aducen que, "se trata de objetos transportables que han experimentado transformaciones productivas y que incorporan. Trabajo socialmente necesario. Es decir, agregan valor a materias a través de tecnología y procesos en el concepto amplio de manufacturas se ubican insumos, bienes de capital maquinaria equipos y productos finales de diversos usos y destinos."⁴⁶

Esto significa que la manufactura de componentes, la producción y los procesos de ensamble requeridos para hacer un producto terminado, están divididos entre varios países con el objeto de hacer el mejor uso posible de las ventajas competitivas de cada uno de ellos, y posteriormente reducir los costos de producción y distribución del propio producto.

La industria maquiladora la podemos definir a grandes rasgos "como parte de un fenómeno económico internacional, en el cual comúnmente se realizan procesos de fabricación parcial o de ensamble de piezas y materiales provenientes del extranjero, libres de impuesto aduanal, y cuyo producto semifinal o final se envía al país de origen. Cada planta maquiladora constituye una zona franca de producción para la exportación."⁴⁷

En el caso específico de México se ha utilizado el concepto de maquila, entendido como el proceso industrial o de servicios, orientado a la transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera, se origina en decisiones sobre producción complementaria, en la que un proceso productivo iniciado por una empresa en un país y se complementa en otro. Bajo este proceso las compañías realizan porciones seleccionadas de su manufactura o ensamble de sus productos, lo que permite a las empresas abatir costos de producción, generar empleos, a la vez que, propicia la optimización de ventajas comparativas

⁴⁶ WITKER, Jorge y Laura, HERNÁNDEZ Régimen jurídico del comercio exterior de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. UNAM. 2000

⁴⁷ DE LA O. MARTÍNEZ, María Eugenia. Innovación tecnología y clase obrera. 2ª. Ed. Fondo de cultura económica. México. 2001. pp. 37, 38

a nivel mundial. La condición básica para la empresa que lleva a cabo operaciones de maquila, llamadas "maquiladoras", será que exporten la totalidad de su producción o que vendan en el mercado nacional parte de su producción, una vez que se hayan cubierto los requisitos establecidos para el efecto.

Bajo este contexto podemos concluir que la industria maquiladora en México constituye un sector que ha pasado por múltiples vicisitudes, estas obedecen a las variables de la economía internacional y a la coyuntura interna, además de presentar un alto grado de desempleo y subempleo así como un explosivo crecimiento de su población, de ahí que la industria maquiladora se haya presentado desde sus inicios como una vía de solución para está aguda problemática, pero trayendo consigo múltiples problemas de carácter laboral.

1.10. Neoliberalismo

El neoliberalismo es un fenómeno mundial que se basa en las nuevas formas de acumulación del capital a escala mundial, implica la competitividad internacional, donde se propone que no haya presencia de un control gubernamental y en el cual exista una liberalización del mercado bajo el viejo dogma "dejar hacer dejar pasar" *laissez faire - laissez passer*.

En este orden de ideas "El neoliberalismo, minimiza la intervención gubernamental, olvidando que sobre toda propiedad privada depende una responsabilidad, una hipoteca social. Si se exige que la autoridad se limite a servir de árbitro entre discrepantes y que se privatizen todas las empresas paraestatales. En cuanto a la miseria de los desposeídos, se tolera el asistencialismo estatal, siempre y cuando no se distorsione las fuerzas del mercado libre, ni se alteren las finanzas públicas".⁴⁸

⁴⁸ WAGNER Carlos. Frente al dilema "Neoliberalismo" o Neopopulismo" una tercera opción. Economía del Mercado. Revista de sociología. año 7. núm. 26 Sep-Dic 1994 p. 114.

Consideramos que uno de los principales objetivos del neoliberalismo es abrir las puertas al exterior, apertura comercial a ultranza, para lograr elevar los niveles económicos de la sociedad significando una mayor integración a la economía mundial; a lo que podemos afirmar que el objetivo del neoliberalismo ya no es tanto el crecimiento del producto interno bruto sino más bien el aumento de las ganancias en una producción que se estanca; en razón de que no se apunta a la creación de nuevas riquezas sino a la distribución de las riquezas ya existentes, y en donde el Estado está confinado a desempeñar un papel pasivo como agente económico. El agente "guardián", y el, sistema económico de libre comercio en conjunto se encargan de realizar la óptima asignación de los recursos, minimizar la producción y procesos de ocupación plena a la población trabajadora de la nación.

Finalmente podemos concluir que el neoliberalismo busca una transformación de fondo en el sistema capitalista, en donde desaparece el estado rector de la economía para convertirse en un policía que vigilará celosamente que se lleven a cabo correctamente las leyes del mercado y donde tampoco tendrá ingerencia alguna; así habrá una mayor liberalización del comercio originando una independencia económica, eliminando barreras proteccionistas que lastimen el funcionamiento del sistema capitalista, y consecuentemente afectando a las normas de derecho del trabajo.

1.11. Globalización

Cabe destacar que el debate sobre la globalización ocupa un lugar de privilegio en los ámbitos nacional e internacional, lo que ha conducido a planteamientos y controversias que aún esperan solución.

Aunque la noción global tiene más de 400 años de antigüedad, el uso común en el sentido actual; es connotado de diversas formas: globalización, globalizar, globalizado, siendo muy reciente, ya que dicho concepto se reconoce

como significativo hasta principios de los años ochenta; por cierto fue un diario inglés THE ECONOMIST. Quien lo empleó hablando de la economía italiana y del puntaje en la industria automotriz se aplicó en un sentido de gran difusión y por primera vez el término de globalización.

Cabe mencionar que este concepto ha sido poco estudiado debido a que carece de claridad, por lo que produce cierta confusión en la consideración que los investigadores tienen de la noción. A continuación enunciaremos algunos de los múltiples conceptos que se han expuesto alrededor de la globalización:

Primeramente la globalización de acuerdo con la definición que ha emitido el Fondo Monetario Internacional es la siguiente:

"... la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones, transfronterizas de bienes y de servicios así como de los flujos internacionales, de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología."⁴⁹

Consideramos que es una de las primeras y más aceptadas concepciones difundidas a cerca de la globalización.

Asimismo, "Si por globalización entendemos la internacionalización económica, es decir, la existencia de una economía internacional relativamente abierta y con grandes y crecientes flujos comerciales y de inversión de capital entre las naciones, entonces no es un fenómeno nuevo, inédito ni irreversible."⁵⁰

La globalización según señalan Flores Olea y Mariña Flores es producto de un largo proceso histórico, en particular del capitalismo y de las

⁴⁹ Fondo Monetario Internacional. las perspectivas de la economía mundial. Washington, mayo, 1997.

⁵⁰ Coordinador. SAXE-FERNÁNDEZ, John. Globalización: crítica a un paradigma. UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas. México. 1999. p. 10.

transformaciones tecnológicas que ha experimentado el mundo en los dos últimos siglos. La globalización aunque es una etapa más del desarrollo del capitalismo mundial, tiene un significado y consecuencias de gran alcance en la sociedad contemporánea en cuanto a las formas de vida, pensamiento, producción y consumo.⁵¹

En este orden de ideas la globalización, como política del mercado internacional, es una tendencia de conformación de una sociedad capitalista mundial homogeneizada, que se afianzó, paralelamente, a la crisis y posterior desmoronamiento de la URSS y el socialismo histórico.⁵²

A lo que creemos que el concepto de internacionalización hace referencia a una tendencia histórica consustancial al desarrollo del capitalismo que resulta del mayor dinamismo de relaciones económicas internacionales (comercio exterior, inversión extranjera, etc.) en relación con agregados nacionales, como sería el caso del producto nacional (para referirse a la internacionalización de un país) o del producto agregado mundial para referirse a la internacionalización de la economía mundial en su conjunto. Así pues, el concepto de globalización, por el contrario, se dirige a un proceso mucho más nuevo y propio de la época actual, que si bien resulta de un nivel determinado de internacionalización, constituye una unidad concreta de factores históricos específico.⁵³

Apuntando a la especificidad histórica de la globalización, podemos manifestar que la globalización es un fenómeno propio de las últimas dos décadas, que resulta de la combinación concreta de procesos históricos de distinta índole como la revolución informática y de las comunicaciones, la reestructuración

⁵¹ Cfr. FLORES OLEA, Víctor y Mariña FLORES, ABELARDO. Critica de la globalidad. Fondo de Cultura Económica. México. 1999. p. 12.

⁵² Cfr. FERRONATTO, Jorge. Aproximaciones a la globalización, Buenos Aires, Ed. Macchi, 1999, p. 20.

⁵³ Cfr. R. PETRELA. Three Analices of globalization of technology and economy 1990. S. ZAMAGNI. La globalización como especificidad de la economía postindustrial. 1995. J. STAY. Globalización y sus significados. 1995. A. DABAT, El mundo y las naciones. A. DABAT Y A. TOLEDO. internacionalización y crisis en México. 1999. y con M. A. RIVERA. Las transformaciones de la economía mundial.

posfordista y neoliberal del capitalismo, atendiendo estrictamente a la reunificación del mercado mundial y el orden político mundial que siguió al fin de la Guerra Fría, recordemos que replanteó las relaciones entre economía y sociedad.

Cabe señalar que han surgido distintas nomenclaturas, figuras o metáforas para nombrar a nuestro planeta bajo el enfoque de la globalización, de las que podemos destacar las principales: aldea global, fábrica global, tierra patria, nave espacial, nueva babel, etc.⁵⁴

A continuación de manera sucinta se explicarán:

➤ **Aldea Global.** Se basa en el hecho de que ha surgido una comunidad mundial, concretada en las realizaciones y las posibilidades de comunicación, información y fabulación abiertas por la electrónica, las cuales tienden hacia la armonización y homogeneización progresivas. McLuhan, acuñador de este término avizora una semblanza de la aldea global para este siglo: "... En el próximo siglo, la tierra tendrá su conciencia colectiva suspendida sobre la faz del planeta en una densa sinfonía electrónica, en la cual todas las naciones si aún existieran como entidades separadas vivirán en una trama de sinestesia espontánea, y adquirirán penosamente la conciencia de los triunfos y de las mutilaciones de unos y de otros. Después se desculpabilizan de ese conocimiento. Como la era de la electrónica es total y abarcadora, la guerra atómica en la aldea global no puede ser limitada".⁵⁵

Para lo que algunos autores equiparan el concepto de aldea global con el de comunidad global, mundo sin frontera, y disneylandia universal.

➤ **Fabrica Global.** En la actualidad los países en desarrollo están ofreciendo espacios en sus territorios, para la manufactura mundial de mercancías

⁵⁴ Cfr. Ianni, Octavio. Teorías de la globalización, México, Ed. S.XXI, 1996.

⁵⁵ Marshall, McLuhan y Bruce R. Powers The global village, Nueva York, Oxford University Press, 1989, p.95., Cit. por Ianni Octavio. Op. cit. p.6.

provenientes de países desarrollados de forma creciente, y esto ha sido posible gracias a varios factores:

Una reserva casi inagotable de mano de obra en los países en vías de desarrollo;

- ❖ La facilidad de división y subdivisión del proceso productivo a nivel mundial en segmentos y fragmentos;
- ❖ El desarrollo de las técnicas de transporte y comunicaciones crea la posibilidad frecuente de producir mercancías completas o parcialmente, en cualquier lugar del mundo.
- ❖ La fábrica global se establece más allá de cualquier frontera articula capital, tecnología, fuerza de trabajo, división del trabajo social y otras fuerzas productivas.

➤ **Nave Espacial.** La figura o metáfora de la nave espacial, puede representar como la modernidad, lleva aparejada la dimensión pesimista introducida en la utopía, nostalgia escondida en la modernidad en la época de la globalización la decadencia del individuo en forma singular o colectiva, produce y reproduce las condiciones materiales y espirituales de su subordinación y eventual disolución.

➤ **La torre de Babel.** El concepto de nave espacial puede ayudarnos para comprender a la "torre de Babel", es decir un espacio caótico, tan babélico que los individuos, singular y colectivamente, tienen dificultad para comprender que están extraviados, en decadencia, amenazados o sujetos a la disolución; en la construcción de la torre de Babel lo esencial de la empresa es la idea de construir la torre hasta el fin... cada nacionalidad quería tener el alojamiento más bonito, de esto resultaron disputas que evolucionaron hasta luchas sangrientas, y que no

cesarán. Existe inclusive un idioma universal, que permite un mínimo de comunicación entre todos y ha sido adoptado ávidamente en el mercado lingüístico global.

En este orden de ideas, podemos finalmente concluir que continuando con la ruta trazada, y bajo otra concepción, se constituye como una extensión de economías a escala y de producción en masa, según las siguientes palabras:

"La globalización es una extensión de la lógica de economías de escala y de producción en masa, tanto de la misma producción como del consumo. Esto implica la extensión de los mercados para productos estandarizados internacionalmente. En la producción, la extensión de los principios de la división del trabajo, del Taylorismo," desagregando el proceso de trabajo en una serie de elementos discretos (operaciones, tareas o partes) y posteriormente dispersándolos en el mercado mundial a diferentes partes del mundo donde cada operación puede llevarse a cabo de manera más barata y eficiente para reconstruir y juntar estas partes en el sitio donde puedan ser ensamblados y distribuidos a los clientes, también de formas más baratas flexibles y eficientes."⁵⁸

En el siguiente capítulo abordaremos de forma más detallada la evolución del derecho mexicano del trabajo, así como la propia evolución del proceso globalizador.

* El Taylorismo, es una teoría de administración de empresas. "El objeto principal de la administración ha de ser asegurar la máxima prosperidad para el patrón, justa con la máxima prosperidad para cada uno de sus trabajadores." El taylorismo, analiza los procesos de administración dentro de la empresa, desde los niveles más elevados de dirección hasta los más bajos de ocupación. Cfr. MERCADO, Salvador. Administración aplicada, teoría y práctica. Ed. Limusa, México. 1997. pp. 14 y 15.

⁵⁸DUSSEL PETERS, Enrique. Pensar globalmente y actuar regionalmente. Ed. Jus. México. 1997. p. 17.

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.1. Prehistoria

Si consideramos que intentamos hacer referencia al proceso anterior a la Constitución de 1917, año en que se integra claramente el derecho laboral mexicano; entonces, es probable que no parezca equivoco el vocablo utilizado, ya que con él se identifica el período histórico anterior a la existencia de un auténtico derecho del trabajo.

Bajo este contexto, a continuación abordaremos parte de la formación histórica del derecho laboral:

> El derecho precolonial. No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, pero Lucio Mendieta y Núñez, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos

mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), albañil, pintor, tejedores, alfareros, etc. Los artesanos y obreros, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido, después de aprobar el examen correspondiente, lo que concierne a los artesanos y obreros en general formaban gremios, así pues, cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o Dios tutelar y festividades exclusivas. Nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron, frecuentemente, establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres.⁵⁷

➤ El derecho del trabajo en la Nueva España. Cuando se menciona el período comprendido entre la Conquista y la Independencia, se hace referencia al México "Colonial", pero hay quienes prefieren llamarlo "Reino de la Nueva España" dicha tesis afirma que, España no estableció colonias en el Nuevo Mundo sino más bien centros de difusión de cultura (greco-romana) y católica entre los indios, y las leyes no hablaban de colonias sino de reinos.⁵⁸ De entre los ordenamientos jurídicos que se encontraron en esta época sobresalen las Leyes de Indias. En los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, estas representan en cierta medida una victoria de los segundos, a pesar de su grandeza, las leyes de indias llevan el sello del conquistador, donde se reconoció a los indígenas su categoría de seres humanos, pero cabe mencionar que en la vida social, económica y política no eran iguales a los vencedores.

Se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Cuyas principales disposiciones sobre el particular son las siguientes:

⁵⁷ Cfr. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho precolonial. México, 1937. p. 52.

⁵⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 291

- ❖ La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- ❖ La jornada de ocho horas, expresamente determinadas en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias.
- ❖ Los descansos semanales.
- ❖ El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encontramos en la Real Cédula de 1606.
- ❖ La protección al salario de los trabajadores y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro con la obligación de hacerlo en presencia de una persona que lo calificará para evitar engaños y fraudes, (Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación).
- ❖ La protección de la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, ahí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo.
- ❖ La protección contra las labores insalubres y peligrosas (Ley XIV, Título VII del Libro VI expedida por Carlos V).
- ❖ Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el "Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las haciendas" dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de Marzo de 1785.

Por lo que las causas que impidieron el cumplimiento de las leyes de Indias fueron las siguientes: la inexactitud de sanción suficiente en las mismas; la falta de instrumentos para hacer cumplir la ley; la confabulación de las autoridades

y los capitalistas de todo género y como siempre sucede, la ignorancia misma de la Ley.

En este orden de ideas podemos decir; que si un servicio administrativo y una inspección rigurosa, encaminados a controlar la eficacia de las actuales leyes del trabajo no han logrado en nuestro tiempo eliminar infracciones que frecuentemente quedan impunes, con grave perjuicio para el trabajador, puede calcularse cual sería el respeto que merecieran las Leyes de Indias a los poderosos de aquella época, que seguramente no habían asimilado de la ideología cristiana el espíritu de caridad, limitándose al ejercicio de un culto seco y rutinario.

➤ La legislación en el México de la independencia. No se encuentran disposiciones relativas al derecho de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc. ni desde el principio de la guerra de independencia, ni tampoco una vez consumada. Respecto a los Sentimientos de la Nación Mexicana presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo 1813, podemos citar:

“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁵⁹

➤ Lo que respecta al “Plan de Iguala” dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821 se menciona (artículo 12) todos los habitantes (del imperio Mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario . Op. cit., p. 40.

➤ La Constitución del 4 de Octubre de 1824, que adoptó para México la forma de República Representativa, Popular, Federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

➤ La Constitución de 29 de Diciembre de 1836 fue, por supuesto, omisa en cualquier derecho laboral. Sólo aparecería esta inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

➤ La Nación vivía sofocada, la clase trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia, para el año 1856, el 15 de Mayo, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto orgánico Provisional de la República Mexicana, en el que resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias.

➤ En el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, ya que en las discusiones del proyecto se oyeron discursos de excepcional importancia: tales como el pronunciado por el entonces Diputado por Jalisco Ignacio Ramírez el 7 de Julio y mismo que fue leído con posterioridad por el también Diputado por Jalisco Ignacio Vallarta, el 8 de Agosto. El primero reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho a recibir un salario justo en ese entonces esa era la idea del artículo quinto, y por primera vez se habla de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

En torno al debate sobre las libertades de profesión, industria, y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, pero concluyó diciendo que estas cuestiones no podían entrar en la Constitución, porque eran problemas que se debían dejar a las leyes secundarias; así mismo pensaba que si

se protegía a los trabajadores entonces se estaría arruinando a la industria, por su parte Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo del país, lo que se deseaba era dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaría la marcha de la industria. En este orden de ideas podemos aludir que de sus disposiciones son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo respectivamente.

Y El Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no era ni podría ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre⁶⁰. Este Código Civil bajo el título de contrato de obra, reglamentaba los siguientes contratos:

- I. "Servicio doméstico;
- II. Servicio por jornal;
- III. Contrato de obras a destajo o precio alzado;
- IV. De los porteadores y alquiladores;
- V. Contrato de aprendizaje, y
- VI. Contrato de hospedaje".

2.2. La revolución

El pueblo mexicano en su afán de procurar su mejoramiento y progreso, inició nuestra Revolución en el año 1910, produciendo la aparición del fenómeno

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pp. 41 y sigs.

cívico, económico y político latente en la sociedad mexicana. Para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista, ya que los últimos años del porfirismo, los defensores del sistema alabaron la mejoría de la economía, así como de las comunicaciones, olvidando el trato inhumano a los trabajadores.

➤ Ley de Villada. José Vicente Villada (30 de Abril de 1904) emitió la ley sobre accidentes de trabajo principalmente el artículo 3º que fue inspirado en el principio del riesgo profesional, se constituyó un antecedente de nuestra Ley Federal del Trabajo que señala la obligación patronal de indemnizar en los casos de accidentes, enfermedad profesional y la inversión de la prueba, en ella todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario⁶¹.

➤ Ley de Reyes. El Gobernador de Nuevo León tuvo la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo inspirada en la ley francesa de 1898, el sistema de indemnizaciones era más favorable al trabajador en esta ley que en la de Villada.

➤ Las huelgas de Cananea y Río Blanco. Cabe mencionar que son las dos huelgas más conocidas, y reprimidas con ferocidad inaudita; el movimiento de cananea, al que se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo por hechos ocurridos entre el 31 de Mayo y el 3 de Junio de 1906 en el mineral de cananea estado de Sonora, dicho movimiento ha constituido un ejemplo que dio a nuestras leyes un contenido real y no teórico, debido a que se reclamó por primera vez en México, la jornada de ocho horas, además se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros. La segunda huelga tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz, el día 7 de Enero de

⁶¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 295

1907, y se convirtió en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibiera después las tiendas de raya.⁶²

➤ Legislación del trabajo del estado de Veracruz. Manuel Pérez Romero gobernador del estado, estableció el descanso semanal obligatorio en dicha entidad el 4 de Octubre de 1914. En La ley del trabajo de Cándido Aguilar, se estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional, el salario mínimo, que en ese entonces se fijó era de un peso; la obligación por parte de los patrones de proporcionar a los obreros enfermos y a los que resultaran víctimas de accidentes de trabajo, asistencia médica, alimentos y el salario habitual.

➤ Legislación de Trabajo del estado de Yucatán. Se inicia en el año 1915, con la promulgación de la ley de 14 de Mayo, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, a la que prosiguió la Ley de Trabajo promulgada el 11 de Diciembre del mismo año. La legislación de trabajo del estado de Yucatán influyó notablemente en el contenido del estatuto social de la Constitución de Querétaro, misma que reconoció la existencia de las asociaciones profesionales, el derecho de huelga, advirtiendo no obstante que sólo debía usarse en último extremo; así también limitó la jornada de trabajo; implantó el salario mínimo, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los niños; así pues sentó la responsabilidad del patrón por los accidentes ocurridos a sus operarios con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo.⁶³

En este orden de ideas, podemos concluir que la legislación de trabajo de Yucatán, ha sido considerada como el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado mexicano, asegurándose que representa uno de los pensamientos de esa época, más avanzados no solamente en México, sino en el mundo entero.

⁶² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 302 y sigs.

⁶³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 302 y sigs.

2.3. La constitución de 1917

El sustento del derecho del trabajo se encuentra en el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, donde coincidieron y se consagraron las aspiraciones y las demandas de la gran mayoría de los trabajadores del país y que incluso han servido de ejemplo para algunos países latino americanos.

Bajo este contexto la historia del derecho del trabajo se plasma en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917. La aventura constitucional fue iniciada con el ánimo de reformar la constitución de 1857, para ello don Venustiano Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916 un decreto de reformas al plan de Guadalupe, convocando a elecciones para un Congreso Constituyente. El proyecto de reformas fue decepcionante, porque no adoptaba disposiciones a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5° limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La Comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5° incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños y el descanso hebdomadario.

Por lo que en contra del dictamen se inscribieron 14 oradores, entre los más destacados encontramos a: Heriberto Jara, quien propuso la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, estimó, más noble sacrificar la estructura a sacrificar al individuo, o a la humanidad; e invitó a los legisladores a salir del molde, es decir de las viejas teorías. Posteriormente hizo uso de la palabra el Diputado por Yucatán, Héctor Victoria que fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional; aludiendo a cuestiones como el descanso semanario, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres y fábricas, creación de tribunales de conciliación y de arbitraje, accidentes, indemnizaciones, entre otras; Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Para Von Versen la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, además previno a los constituyentes a no temer al cambio. Froylán C.

Manjarres, menciona las ventajas de retirar del artículo 5° todas las cuestiones obreras y dedicar a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución⁶⁴.

Asimismo Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea, y dijo que así, como Francia, después de su Revolución, tuvo el honor de consagrar los derechos del hombre, de igual forma la Revolución mexicana tendría el orgullo legítimo de mostrar al mundo, que era la primera en consignar en una Constitución los derechos de los obreros. José Natividad apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo. "Por su parte José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y de los Ríos formaron la Comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo; tras de varias discusiones, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso y dando origen en fecha 23 de Enero de 1917 al artículo 123, mismo que fue aprobado por unanimidad de 163 votos a favor de los Diputados presentes".⁶⁵

2.4. Características del derecho del trabajo

Baste mencionar que las características del derecho del trabajo, serán diferentes si se analiza exhaustivamente la situación imperante de un país en específico y por lo tanto de su sistema jurídico vigente. Las transformaciones económicas han alterado la marcha de la evolución en el mundo, en razón de que anteriormente se inclinaba por la decisiva intervención del Estado en la economía, un poco al ritmo del teórico Keynes, que hoy levanta la bandera del neoliberalismo, donde a su decir el derecho del trabajo empieza a abandonar sus viejas posiciones de justicia social y no faltan intentos de regresar a la estructura antigua del simple derecho industrial.

A continuación presentaremos brevemente algunas de las características más aceptadas, en el ámbito laboral.

⁶⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. p. 310

⁶⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.cit. p. 312

2.4.1. El derecho del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

Históricamente cuando aparecieron las primeras leyes del trabajo, la mayoría de los autores coincidieron en atribuirle a nuestra materia, aspectos tales como que se estaba en presencia de un derecho protector de la clase trabajadora, tendiente a organizarse en sindicatos, sin olvidar que se luchaba contra el capital por medio de la huelga a negociar, abogado a contratar colectivamente las condiciones de trabajo, así como orientado a vigilar su cumplimiento por medio de actos que se ejecutan libremente sin intervención alguna del Estado trayendo consecuentemente un "derecho de una clase social frente a otra"; en este orden de ideas, podemos afirmar que el derecho del trabajo nace como una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico sino más bien, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y su dignidad, como fundamentales de su protección. Es bien sabido que el derecho del trabajo surgió como un derecho de clase; cuyo propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana. Por otra parte, debemos señalar que existen diversos autores que objetan el hecho de que el derecho del trabajo sea protector de la clase trabajadora; para lo que Guillermo Cabañellas opina que "la legislación laboral no constituye tal cosa, sino un conjunto de leyes consagradas a restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción situando en un plano de igualdad a patrones y a trabajadores".⁶⁶

2.4.2. La expansión del derecho laboral

Este carácter que se le ha asignado significa, que el derecho del trabajo se encuentra en constante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando su ámbito de aplicación; a esta rama laboral tienden a incorporarse, otras actividades que anteriormente no se regulaban, bajo el título de "Trabajos Especiales." Ya en la ley Federal del Trabajo de 1970, se denota su tendencia

⁶⁶ CABANELLAS Guillermo. Instituciones de derecho del trabajo. Buenos Aires. 1968. p.9.

expansiva, en el título VI intitulado "Trabajadores especiales", y en este se había incorporado como sujetos del derecho del trabajo a los taxistas, agentes del comercio y otros semejantes, tales como los deportistas, actores y músicos. Esta fuerza expansiva del derecho del trabajo lo llevó a enfrentarse con los dueños tradicionales de la energía humana de trabajo, a lo que los civilistas y mercantilistas sostuvieron que el trabajo contemplado por los constituyentes era el material, en el caso de los obreros y jornaleros correspondía el de la industria, sin olvidar el trabajo de los empleados y hasta el de los domésticos, por lo que en su opinión el derecho privado debería continuar rigiendo las actividades en las que concurriría de forma preponderante la iniciativa personal y la inteligencia, pero como es lógico la postura que los eruditos en la materia manifestaron, fue de protesta haciendo alusión al párrafo introductorio de la declaración de los derechos y de una manera muy general, a todo contrato de trabajo, consecuentemente, los amantes del derecho nuevo, concluyeron que: el trabajo, ya sea material o intelectual, debe estar regido por el estatuto laboral siempre y cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo. Recordemos que la ley de 1931 reivindicó las actividades que indebidamente retenían el derecho civil y el mercantil; atento a lo anterior podemos aseverar que en el terreno del trabajo del hombre, el estatuto laboral es la regla general. Bajo este contexto debemos preguntarnos ¿hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo? y la respuesta a esta interrogante es difícil de externar, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo.

2.4.3. El derecho del trabajo como mínimo de las garantías sociales

Significa que el derecho laboral existe en base a los derechos, que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo de garantías que debe reconocerseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas, a través de la contratación individual o colectiva, más nunca reducidas o negadas; (arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada) ya que se encuentran destinadas a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores

en particular, como integrantes de ella. Baste mencionar como fundamentos legales el artículo 123 constitucional fracción XXVII, y los artículos 5º, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de este mismo precepto constitucional en su apartado "A". La doctrina mexicana afirmó invariablemente desde el año 1917 que la parte nuclear de la declaración de derechos sociales, contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo mexicano aseguró en dicha Constitución; en lo que concierne a los trabajadores; por la prestación de sus servicios. No está expresado en términos claros este principio, sin embargo consideramos que no cabe duda de que, el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores, y las prestaciones señaladas tanto en el artículo 123 constitucional como en la ley reglamentaria son el punto de partida; por lo que "Arriba de ellas, todo, por debajo de esas prestaciones, nada". Finalmente, la declaración como los derechos mínimos del trabajo, trajo la grandeza del ordenamiento laboral y otorgó tanto al poder legislativo como a las juntas de conciliación y arbitraje la misión de constituir una fuerza viva, frente a las necesidades y anhelos de los trabajadores.

2.4.4. Es un derecho reivindicador

Tiene su origen, en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 constitucional, posee dos finalidades: la primera es proteger a los trabajadores; debido a que se trata de una función tutelar y la segunda que es la más trascendental, misma que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Para el maestro en cita, la condición reivindicatoria se pone de manifiesto con la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa a la cual le reconoce el carácter de plusvalía cabe señalar que los instrumentos para alcanzarla, serán, el derecho a formar sindicatos y el derecho de huelga. "Lamentablemente, nuestro derecho del trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicatoria, se ha confirmado como un derecho burgués".⁶⁷ es decir que todo nuestro sistema jurídico-laboral responde a un sistema económico

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor . Op. cit., p. 71

capitalista, y consecuentemente burgués; en síntesis, permite atemperar los efectos de la plusvalía, y recuperar la participación de los trabajadores en la generación de la riqueza.

No omitiendo señalar que a nuestro juicio podemos incluir una característica más, que consiste en que:

Es un instrumento de coordinación y colaboración de intereses entre el capital y el trabajo fundamentalmente para la concertación social y los cambios estructurales que presenta la globalización.

2.5. Principios rectores del derecho del trabajo

Para desarrollar el presente punto, iniciaremos por exponer que el derecho mexicano del trabajo se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que en una u otra forma están presentes en todas y cada una de sus instituciones. Al igual que en las características de nuestra disciplina, existen diversas opiniones, y tomaremos en consideración exclusivamente aquellos principios que revisten una influencia determinante en la materia, tales como:

2.5.1. La idea del trabajo como un derecho y un deber social

Queda perfectamente consagrada esta idea en nuestro derecho vigente desde el 1° de mayo de 1970. La fórmula conducía al derecho de los hombres, a que la sociedad, y concretamente su economía, crearan las condiciones idóneas que garantizaran a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil, para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que perteneciera. Así, tenemos que este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional, de esta forma: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", y en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo

que en su redacción textual determina. "El trabajo es un derecho y un deber social.."

Por lo anteriormente expuesto, es importante señalar que "La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades".⁶⁸

Sin embargo la realidad social de nuestros días, dista del citado principio, si consideramos que la sociedad no puede garantizar trabajo digno y bien remunerado, que otorgue al trabajador lo suficiente para cubrir sus necesidades, luego entonces dudamos que sea capaz de cumplir con el deber de otorgar trabajo a cientos de desempleados y subempleados.

2.5.2. La libertad de trabajo

Es necesario señalar que este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, por corresponder a sus aptitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, mediante una decisión personal e intrínseca que no puede impedir el Estado. Advertimos que esta idea ha sido plasmada en el artículo 5° constitucional, y consagrada como una garantía; así tenemos que la libertad del hombre no sufre ni puede sufrir restricción alguna por, ni durante la prestación de su servicio. Cabe precisar que el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad, deberá además, hacerlo porque al no hacerlo caerá bajo el concepto de esclavo.

2.5.3. La igualdad en el trabajo

Estimamos que la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; por ende, el principio de igualdad se expresa en las

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p.109

condiciones de trabajo. Así en el artículo 123 constitucional sustenta en su inciso "A", párrafo VII que a la letra dice "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad"; este principio se corrobora en el artículo 86 de la Ley que cita: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual." Por lo que invariablemente, para trabajo igual, prestaciones iguales, se sustenta bajo las mismas directrices, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario, sino a todas las prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Sin embargo, podemos concluir que no debemos olvidar que los principios del derecho laboral son fundamentos filosóficos que le dan rectoría y autonomía; en virtud de que su síntesis se encuentra en el "equilibrio" de los factores de producción, justicia social, el trabajo como un derecho y un deber social, sin dejar a un lado la libertad de trabajo, la igualdad, la dignidad y dignificación del trabajo, y finalmente la seguridad social.

2.6. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

En el desarrollo del siguiente punto trataremos de ubicar a la materia en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; a esto se le llama determinar su naturaleza jurídica.

El problema consiste en determinar si el derecho del trabajo es parte del derecho público, del derecho privado o del derecho social; por otra parte, hay diferentes autores, que sostienen que se trata de un derecho dual o mixto. Respecto a ello se ha dicho que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares, patrón y empleador. Para muchos sabios y teóricos se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, ya que contiene normas de interés público, e irrenunciables por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las

partes. Por lo tanto, lo consideran como un derecho dual o mixto, por que atiende al contenido de normas de derecho público y de derecho privado, es decir, con una participación simultánea.

Es importante destacar, que existen autores, que señalan el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho privado y público, este es el Derecho Social.

Lo que concierne a Trueba Urbina, afirma que el derecho social es: "el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".⁶⁹

De acuerdo a lo que externa Mario de la Cueva "Se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que hagan posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana".⁷⁰

En este orden de ideas consideramos, que no es posible ubicar al derecho del trabajo en solo una rama determinada del derecho. Sin embargo podríamos recoger la tesis que corresponde a la tendencia general, en razón de su hoy, por lo que nuestra disciplina encaja en los lineamientos del derecho social.⁷¹

En razón de que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social; mismas que se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social independientemente de la ciudadanía; exigen un cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien

⁶⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., p.155.

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 80

⁷¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. 10ª ed. Porrúa. México. 1997. p. 110

sea mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o mediante la intervención estatal, para regular o distinguir la conducta de los particulares.

2.7- Historia del neoliberalismo

A partir de la década de los setenta el panorama económico internacional dio un giro pronunciado, debido a que el sistema capitalista se encontraba en crisis, condensada en la pérdida de poder adquisitivo del salario, el desempleo y la inflación, ocasionando un estancamiento de la producción y la falta de liquidez mundial. Fue entonces cuando se empezaron a buscar alternativas que pudieran sacar al capitalismo de la crisis en que se encontraba, de este modo surge la política económica neoliberal como un proyecto económico para dar respuesta integral a la crisis del sistema capitalista que se estaba dando en la comunidad internacional. Advertimos que el neoliberalismo retoma puntos esenciales de la escuela clásica del pensamiento económico y de las ideas liberales del siglo XIX; en donde se expone el dogma del liberalismo de mercado "dejar hacer, dejar pasar" y en donde surge la política económica neoliberal dentro de la escuela neoclásica en su versión monetarista y las cuales han ido ganando terreno a partir de 1973, tanto en países ricos: Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos, como en los países menos desarrollados, logrando con esto que el Fondo Monetario Internacional (FMI) diera respetabilidad externa a esta política económica.

Es así como renace la doctrina económica neoclásica que postula el restablecimiento de los mecanismos automáticos del sistema económico y la máxima dependencia, para su regulación del libre juego de fuerzas del mercado. "El Estado debe ser un estado "guardián" o policía encargado de vigilar, que operen "libremente" las leyes de mercado. El estado debe reducir su gasto, eliminar las regulaciones y los controles de precios".⁷²

⁷² VILLAREAL, Rene. La contra revolución monetaria Ed. Fondo de Cultura económica. México. 1986. p.99.

Al respecto cabe señalar que, esto fue el inicio de una confrontación entre la política económica keynesiana* (que toma su nombre de John Maynard Keynes 1883 - 1946) y la economía neoclásica, sustentada principalmente por Friedman en su reformulación de la teoría cuantitativa del dinero, aludida también por Lucas en su visión de las expectativas racionales, y por Buchanan y Tullock en su análisis sobre los límites del comportamiento intervencionista del Estado, subsecuentemente encontramos que dentro de la política keynesiana el Estado era parte importante para el desarrollo del pleno empleo, objetivo central del intervencionismo del Estado benefactor de las clases trabajadoras que de alguna forma tenían injerencia en la política y la economía nacionales, retrasando el desarrollo. Mientras que en la economía neoclásica se plantea, que la economía por sí sola se autorregula, es decir, que las fuerzas de mercado crean las fuentes de desarrollo y empleo, logrando el pleno desarrollo de la economía, en donde las clases trabajadoras se ven como un factor de producción, y sólo comportándose como tal puede propiciar el equilibrio en el mercado y una retribución proporcional al esfuerzo empeñado en la producción, de esta forma quedan fuera de toda injerencia en la política y la economía nacional.

Son muchas y evidentes las interpretaciones propuestas y las reivindicaciones que se sintetizan en la ideología neoliberal: reforma del Estado, desestatización de la economía, privatización de empresas productivas y lucrativas gubernamentales, apertura de mercados, reducción de gastos sociales relativos a los asalariados por parte del poder público y de las empresas o corporaciones privadas de comercialización; reducir la inversión del Estado en la economía así como su función reguladora, división internacional del trabajo y de la producción, la creciente articulación de los mercados nacionales en mercados regionales y en un mercado mundial; descansar en los instrumentos de la política

* Su objetivo era mitigar las crueldades y los abusos más evidentes del capitalismo: el empobrecimiento debido al desempleo, a la edad o a las enfermedades pero sobretudo reducir los efectos de las recesiones, de modo que durante éstas, todos los ciudadanos tuviesen un mínimo de ingresos, haciendo más segura su existencia.

monetaria* (tasa de interés, control de circulante, etc.) más que en la política fiscal (gasto público, impuestos, entre otros) para movilizar y asignar los recursos existentes y privilegiar al excedente económico; favorecer la estabilidad monetaria por encima de cualquier otro objetivo, incluso el crecimiento económico y los asociados al bienestar de las clases populares, y finalmente, liberar de trabas proteccionistas el intercambio de mercancías y capitales entre naciones.

Así, en rigor el neoliberalismo articula práctica e ideológicamente los intereses de los grupos, clases y bloques de poder organizados en escala mundial, con ramificaciones agencias o sucursales en el ámbito regional, nacional e incluso local, si es necesario.

Es preciso señalar que "Mientras tanto, los principales guardianes de los ideales y de las prácticas neoliberales en todo el mundo han sido el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial o Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo (BIRD) y la Organización Mundial de Comercio (OMC); esta organización multilateral es la heredera del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), tres guardianes de los ideales del capital en general, un ente ubicuo, como un Dios".⁷³

2.8. Proceso histórico de la globalización

A partir de la década de los ochenta se puede observar una revolución silenciosa en todo el mundo, que ha venido generando transformaciones trascendentales principalmente en lo social, económico y cultural, que se desplaza

* El monetarismo consiste, en esencia, en la determinación de que los precios serán estables y la economía marchará bien si se controla el suministro de dinero, tanto el procedente de los préstamos financieros, como el de la creación de depósitos: el instrumento de control serán los tipos de interés. No es socialmente neutral, ya que actúa contra la inflación elevando los tipos de interés, con lo cual, sucesivamente, inhibe las operaciones de crédito de los bancos y la resultante creación de depósitos; es decir de dinero, al favorecer de este modo a los individuos e instituciones opulentas.

⁷³ IANNI, Octavio. La era del globalismo. Trat. Claudia TAVEROS MASTRANGELO. Ed. S.XX. México, p. 186

hacia una mayor liberalización económica mundial y que jugará un papel muy importante en nuestro tiempo.

Consideramos indispensable para poder explicar de alguna forma el nuevo contexto internacional en la actualidad, debemos tomar como antecedentes los siguientes puntos, para finalmente concluir con lo que se ha de entender por proceso globalizador.

2.8.1. Liberalismo

Recordemos que constituye la filosofía política de la libertad, progreso, renovación permanente del intelecto, lo cual implica, a la vez, ruptura de todas aquellas trabas que inmovilizan el pensamiento, por ende, el liberalismo nace en el siglo XVIII, cuya esencia es la no intervención del Estado en la vida económica, actitud que los franceses sintetizaron en la famosa fórmula *laissez- faire* y su complemento, *laissez - passer* dentro de los precursores encontramos a Tomás Hobbes, David Hume y Bernard de Mandeville, quienes prepararon el camino para el advenimiento del liberalismo.

Históricamente el liberalismo Clásico, esta representado por Adam Smith y David Ricardo, a tal grado llegó su influencia, que ya para las primeras décadas del siglo XIX encontramos un liberalismo económico triunfante, fuerte y por tanto, feroz y despiadado. Es necesario señalar que dentro del liberalismo, el Estado debe reducir al mínimo su intervención en la vida económica, a efecto de no entorpecer la producción de bienes y servicios. Lo que respecta a Smith, se involucra en los problemas de la economía con dimensiones transnacionales, proponiendo el libre comercio sobre el proteccionismo, como motor generador de un mayor progreso de las economías nacionales y mundiales.

De lo anteriormente señalado podemos advertir que David Ricardo coincide con esa forma de pensar, al sostener que:

"Adam Smith, en sus observaciones sobre el comercio colonial, ha demostrado, de modo muy satisfactorio, las ventajas de la libertad de comercio [...] Permitiendo a todos los países cambiar libremente el producto de su industria cuándo y dónde les plazca, se efectuara una mejor distribución del trabajo del mundo y se asegurará la mayor abundancia de los artículos de primera necesidad y de las satisfacciones de la vida humana".⁷⁴

Estos representantes aportan en gran medida algunos de los principios básicos que rigen los modelos que integran al proceso globalizador de las economías, como lo es la preferencia por el libre comercio. De acuerdo con el liberalismo existen varios actores económicos en el sistema internacional que conjuntamente buscan la conformación de un nuevo orden equilibrado que mantenga el desarrollo y el bienestar social de las naciones que conforman los diferentes bloques económicos regionales, ya que el liberalismo promueve la integración de dos o más países propiciando una mayor cooperación, dejando atrás las divisiones de poder entre los estados, ocasionado por el fin de la Guerra Fría, en donde los patrones de integración económica regional serán el reflejo del interés económico de los Estados, más que el poder político.

2.8.2. Fin de la Guerra Fría

Consideramos pertinente señalar que, con el término del conflicto Este Oeste se inicia un nuevo proceso de internacionalización de la economía que va conformando el nuevo orden económico internacional y en donde se busca un orden permanente que se aplique a toda la comunidad internacional, permitiendo a los pueblos tener una existencia compatible con la dignidad del género humano. Dentro de este nuevo orden da comienzo la existencia de zonas regionales económicas, Europa, Asia y América.

⁷⁴ DAVID RICARDO. Principios de economía y política y tributación. Sarpe. Madrid, 1985. p. 303.

De este modo se originan transformaciones en las relaciones internacionales y las relaciones económicas en el mundo, gracias a estas transformaciones se ha dado la nueva realidad internacional que esta orientada a la búsqueda de una estructura de desarrollo que se cifa a las nuevas necesidades de la comunidad internacional, replanteando todas las modalidades de producción y distribución, en la cual los países ricos no se enriquezcan más a costa de un empobrecimiento progresivo de los países en desarrollo, para lograr un desarrollo interdependiente.

2.8.3. La Tercera Revolución

No se puede dejar de mencionar la tercera revolución que son a la vez factores, componentes y resultados de una mutación general del capitalismo en los países centrales; de su irradiación hacia las semiperiferias y periferias mundiales; la creciente supremacía de la transnacionalización, de la instauración de una Nueva División Mundial del trabajo de la emergencia de una economía globalizada y de un sistema político internacional y sus interrelaciones que se caracterizan por un grado sin precedentes de concentración del poder a escala mundial.

La época de la Tercera Revolución se caracteriza por la aceleración de los cambios tecnológicos, y de sus compuestos técnico-económico-sociales, y por su difusión ampliada al conjunto de sectores de actividad económica. Bajo la presión de estos cambios y sus ramificaciones, la problemática de las relaciones entre la economía, la empresa capitalista el empleo y dentro de ello, la de los cambios de la estructura ocupacional, adquieren dimensiones y proyecciones sin precedentes. Podemos percibir que "la Tercera Revolución intensifica y acelera las tendencias al desempleo en las diferentes naciones, regiones y sistemas; se relaciona sobre

todo con la profunda transformación estructural de las economías industrializadas y sus proyecciones hacia las periferias de países en desarrollo".⁷⁵

Con ello se incrementa cada vez más el número de trabajadores (sobre todo los menos o no calificados) desplazados temporal o definitivamente del mercado laboral; se acentúa la reclasificación de los que logran permanecer o ingresar en él, se refuerzan las tendencias a la desvalorización del trabajo y al debilitamiento de los regímenes de regulación y protección en favor de la mayor flexibilización posible.

A su vez, el desempleo comienza por afectar a trabajadores manuales, poco o nada calificados pero, con la aceleración del cambio tecnológico, se va extendiendo también, a los trabajadores profesionales. Posibilitan y amplifican las grandes migraciones internacionales que nutren, diversifican y transforman el mercado de trabajo, a escala a la vez nacional, regional y mundial. Dentro de este acelerado cambio de la economía se encuentra el desarrollo científico-tecnológico, que ha venido a revolucionar los procesos de producción de todo el mundo permitiendo con ello una mayor competitividad con calidad y precios, esto se observa más en los países industrializados, para ser más precisos en la economía mundial. Reconocemos que los países en desarrollo deberán estar a la altura de los requerimientos de la economía cada vez más integrada, es decir, deberán lograr una mayor tecnificación de sus procesos productivos para poder ser competitivos en la economía mundial, esto es, el que no logre integrarse a las corrientes de cambio quedará en el retraso irreversible, convirtiéndose en una nación subordinada y dependiente de las naciones hegemónicas. Por lo antes expuesto, podemos afirmar que quienes se ven beneficiadas son las grandes compañías, que conforman un gran comercio industrial, aprovechando todas las ventajas comparativas, competitivas y de localización, que obtienen y desarrollan en los diversos países en las que se ubican.

⁷⁵ Coordinador KAPLAN, Marcos. Revolución tecnológica, Estado y Derecho. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. UNAM. T. IV 1993. p. 109.

Lo anterior nos ha llevado a ver al mundo cada vez más integrado en razón de que se privilegia un régimen de economía que se caracteriza por un menor intervencionismo del Estado, en que la inversión extranjera directa pasa a jugar un papel mayor en la regulación y la reestructuración de la economía. Consecuentemente, la época que vivimos se ha caracterizado por un rápido auge en los intercambios económicos y comerciales internacionales, en donde la interdependencia imperante es una realidad económica.

Podemos corroborar nuestra idea cuando señalamos que: "Debido precisamente a la multitud de problemas que debe solventar el Nuevo Orden entre múltiples consecuencias de orden económico, político, social, jurídico e institucional, por esta razón, no hay que concebirlo de un modo unilateral, como un simple cambio que sólo afecte al campo restringido de las relaciones mundiales. Dado que no constituye una simple sustitución de ciertas relaciones por otras sino que es un proceso profundo, duradero e intenso, que tiene múltiples repercusiones... El nuevo orden ejercerá una profunda influencia sobre la futura evolución de las relaciones mundiales".⁷⁶

Sabemos que, hoy más que nunca la economía mundial es un fenómeno del proceso de globalización donde las fuerzas productivas no pueden desarrollarse fuera del mercado mundial, y que a su vez para poder desarrollarse se necesita de una mayor interdependencia científico-tecnológica aunado a estar insertado en una de las zonas económicas ya existentes en el mundo de hoy, que busca integrar los mercados y aprovechar las ventajas que ofrecen una mayor demanda, ya que el libre mercado, la libre empresa y el libre comercio internacional dan el óptimo funcionamiento del sistema capitalista. Mientras tanto la política global ha dejado atrás el bipolarismo y la Guerra Fría, y con ello se reconocen nuevas uniones y alianzas, al mismo tiempo que naciones se disgregan.

⁷⁶ ALZATI, Fausto. México en la economía internacional. Ed. Diana. México. 1990. p. 31

De esta forma podemos visualizar un nuevo orden económico Internacional con una nueva lucha ideológica, en el que los organismos internacionales tendrán que jugar un papel importante acorde a la conformación del nuevo orden; para la obtención de un beneficio equilibrado entre las fuerzas dominantes que permitan la subsistencia de los países periféricos con desarrollo y crecimiento de sus poblaciones. Este nuevo reto implica una integración interdependiente mediante la globalización económica mundial que beneficie a todas las naciones, pero existe también la confrontación de países dominantes (Alemania, Japón y Estados Unidos) por la supremacía del comercio mundial para su propio beneficio, lo que traería como consecuencia países en desarrollo más pobres, y paralelamente evitaría llegar a la globalización económica internacional que se pretende. Por consiguiente, la incertidumbre generada por la competencia global y el cambio tecnológico, siguen siendo constantes económicas y sociales con múltiples implicaciones políticas.

Recordemos que el proceso globalizador como tal no es nuevo aunque, conceptualmente, se inscribe en lo que podría considerarse el espíritu de la modernidad, ya que a partir de la segunda guerra mundial, el fenómeno de la globalidad adquiere una dinámica y una proporción nunca conocidas sobre todo por que existe la posibilidad de la destrucción total de la especie y del propio globo terráqueo; hecho significativo que atende directamente a la modernidad que corre al parejo del desarrollo del capitalismo, llegando según parece hasta los tiempos actuales de la globalización y la tercera revolución industrial.

Bajo este contexto, con una decisiva transformación del capitalismo, las nuevas relaciones de trabajo se fundan por primera vez en clases sociales propiamente dichas. A causa de ello, el mismo Marx reconoció que la burguesía había revolucionado, como ninguna, con algo que vale la pena subrayar, esto es, desde sus orígenes, el capitalismo mostró una impetuosa tendencia a la expansión e integración tendiente a ampliarse y a integrar diversas esferas dentro de las sociedades en las que se implantaba, claro que (tal expansión integración)

nunca se dio de manera lineal, si no que estuvo siempre llena de conflictos, de luchas entre lo viejo y lo nuevo, de enfrentamientos políticos y militares, pero cabe destacar que la acumulación y la reproducción del capital constituyen aspectos inseparables del proceso globalizador.

No podemos omitir la visión globalizadora que Marx tenía de las cosas; en la que analiza las sociedades a través de la estructura económica de las clases sociales, de la confrontación entre las mismas y de los procesos de acumulación capitalista. Sin olvidar la crítica que Marx realiza al Estado moderno cuando afirma que la igualdad de los hombres es más formal que real y que los derechos garantizados son aquellos de los poderosos, de los ricos que son quienes han expandido la industria y el comercio, es decir de quienes efectúan el trabajo de la globalidad.

A grandes rasgos entendemos a la globalización como una etapa actual del desarrollo de la economía mundial, donde la globalización de nuestra época es parte de un movimiento más amplio de la economía mundial que incluye amplios periodos de integración; así tenemos que inicialmente la globalización se explicaba por el aumento de las relaciones económicas internacionales, mucho mayor que el incremento de los indicadores macro de las economías nacionales, pero también la podemos entender por los indicadores más globales de la economía mundial. Ante esta situación se mostraba que el comercio mundial crecía más que la producción mundial, y que el aumento de las inversiones extranjeras porque el crecimiento de las transnacionales era mayor que el comercio y aún más grande que el financiamiento internacional pero, cabe resaltar que los movimientos monetarios eran aún bastante mayores a los indicadores anteriores.

Es importante señalar que existen otros elementos que caracterizan la globalización actual de la economía mundial, estos son: la modificación profunda de la realidad objetiva y de la política económica en relación con el capital, el

trabajo, la tierra. La base de estos es el neoliberalismo, a pesar de sus profundos errores teóricos y metodológicos; existe mediante la hegemonía del neoliberalismo en el ámbito de amplios sectores de la sociedad, incluyendo organizaciones sociales y políticas vinculadas a los trabajadores y otros sectores sociales populares. Al respecto, los intercambios económicos fueron creando un mercado cada vez más grande, logrando en algunos momentos el desarrollo del sistema capitalista donde las fuerzas de mercado fueron predominando, al grado que el Estado dejó de tener el control así como la decisión dentro de las economías nacionales, esto provocado por las políticas neoliberales que se venían dando desde tiempo atrás ya que en esos momentos llegó a tener una fuerza tal que fortaleció y organizó a empresas transnacionales, que ahora son las controladoras de la economía mundial, dejando al Estado como guardián de la economía de mercado.

Es pues, que con el fin de la Guerra Fría comienza una economía cada vez más dinámica en búsqueda de una mayor participación global y del desarrollo capitalista, creándose tres zonas regionales económicas en el mundo, con sus principales líderes, Alemania en Europa, Japón en Asia y Estados Unidos en América, este último quedando como líder del Nuevo orden económico internacional, manteniendo su hegemonía militar y económica. De este modo cambiaron las relaciones económicas internacionales, con la conformación de nuevos polos y regiones económicas, con ayuda de la tercera revolución científico-tecnológica que vino a revolucionar las comunicaciones y los procesos productivos e hizo más fácil el intercambio de bienes y servicios en todo el mundo, trayendo el progreso de las grandes potencias creando una esperanza a los países en desarrollo para, llegar a una pronta integración al Nuevo Orden Económico Internacional.

Actualmente la interrelación de las sociedades es cada vez más profunda, por eso no se puede concebir un desarrollo económico moderno aislado del exterior. La mayor dependencia se refleja en una estructura multipolar donde las

relaciones económicas se intensifican y se vuelven más complejas. Es por ello, que la modernización de las estructuras básicas de la sociedad, y las prácticas que la articulan, son la respuesta ante las grandes transformaciones mundiales. Una gran cantidad de naciones con diversas ideologías, políticas y distintos grados de desarrollo, adaptan sus estructuras económicas a las nuevas modalidades de la globalización y competencia internacional.

En estricto apego a lo antes referido podemos sostener que la interdependencia parece borrarlo todo: fronteras, valores, llegando sólo al camino de la globalización.

2.9. El desempleo.

El desempleo es una de las contingencias sociales que más preocupan a las sociedades contemporáneas. Las causas que generan el crecimiento del desempleo son varias, aunque la mayoría tienen una raíz económica (políticas que no promueven la inversión productiva, agravadas por la falta de seguridad jurídica) entre ellas podemos mencionar el ajuste sin contenido social, (escasos recursos destinados a las políticas sociales), la incorporación de tecnología, el ingreso a modelos de economía regional en situaciones comparativas desventajosas; así como la brecha existente entre el sistema educativo formal y las necesidades del mercado de trabajo. Sin perjuicio de considerar que para nosotros las principales causas del desempleo son las que enumeramos en el párrafo anterior, hay quienes argumentan que esta contingencia social podría atribuirse a la "rigidez" del mercado de trabajo, de modo que la solución del problema estaría en su desregulación y en la disminución de las cargas a la seguridad social. Indudablemente que esta última posición viene acompañada de una fuerte ofensiva ideológica (de contenido neoliberal) que va dirigida a restablecer en términos absolutos la vigencia de la autonomía de voluntad de las partes dentro del contrato del trabajo, lo que sin lugar a dudas generaría una nueva hegemonía del capital.

Cabe destacar que en dicha postura, se afirma que la legislación laboral es la causante de la crisis económica, de la pérdida de eficiencia y competitividad de las empresas. Desde principios de la puesta en marcha del modelo neoliberal, se dijo que se lograría un crecimiento notable de empleos y con ello se mejoraría el nivel del salario real; este no existió, y contrariamente, con la quiebra de muchas empresas medianas y pequeñas, se acrecentó el desempleo y al mismo tiempo no mejoraron los salarios reales, debido a que se fueron deteriorando en el transcurso de la política económica de los gobiernos, salinista, zedillista y foxista. Este aumento del desempleo en México se refleja en la desigualdad económica y social, ya que durante los últimos años se ha acrecentado la desigualdad entre los diferentes sectores y ramas de la economía, entre las regiones del país, entre las empresas y entre los trabajadores. Sin embargo existe la creencia de que con una tecnificación de los procesos se incrementarían los índices de productividad, y se cree también que mediante la firma de acuerdos internacionales se eliminarán las barreras para la comercialización de los mercados, para tener acceso a nuevos mercados. Pero quizá la característica que más afecta a la política social mexicana esta en la idea de que las libres fuerzas del mercado van a resolver de manera natural los problemas económicos y sociales de la humanidad. Consideremos que este es el error más grave del neoliberalismo que ha vivido México, en razón de que ha incrementado contradictoriamente la concentración de la riqueza en perjuicio de la clase trabajadora. Desde nuestro muy particular punto de vista la solución no es, desregular la relación laboral, sino adaptarla a los nuevos condicionamientos que impone la realidad, reconocemos además que el derecho del trabajo debe dar respuesta a nuevos problemas, a nuevos desafíos sin perder de vista su función tutelar. Prueba de ello, lo tenemos en el informe preparado por la Organización Internacional del Trabajo en la cumbre mundial sobre el Desarrollo social, que se celebro en marzo de 1995 en Copenhague. Ahí se señalaba que el aumento más considerable del desempleo en Europa ocurrió en un lapso de pocos años, sin que se hayan podido observar aumento del mercado de trabajo ni de la protección social en este período. Desde entonces se han introducido reformas, que

flexibilizaron el mercado de trabajo y redujeron las prestaciones sociales, pero, aún así el empleo no creció.

Presentamos algunas estadísticas que nos darán una visión más exacta del desempleo en nuestro país. Aunque desciende 0.28% la tasa de desempleo durante febrero de 2002, el INEGI reconoce 1 millón 159 mil desocupados. Referente a la tasa de desempleo en México esta se ubicó en 2.7 en el mes de febrero 2002, cifra inferior al 2.98% del mes previo. Con estos datos se obtiene que el número de desocupados disminuyó en 104 mil en el mes de referencia. Con base en cifras proporcionadas por el del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), donde indican que en el país hay actualmente un millón 159 mil personas sin trabajo. De éstos, la mayor parte, aproximadamente de 483 mil, cuentan con educación media y superior; en el extremo opuesto, sólo 25 mil 500 desocupados no cuentan con instrucción universitaria o pre-universitaria. Es decir, el desempleo afecta más a las personas con mayor preparación académica, pero recordemos que gran parte de la respuesta de estos datos tiene que ver con la economía informal, que representa entre el 20% y el 30% de la actividad económica. cabe citar que muchas de las actividades comerciales e industriales tienen un bajo nivel tecnológico, por lo que el perfil del trabajador no es el de más preparación, como ejemplo, el de la industria maquiladora donde no se requiere de mucha preparación académica porque las habilidades productivas están en función de la capacitación que ellas proporcionan.⁷⁷

Asimismo la mayoría de los perfiles de profesionistas que egresan de las universidades provienen de carreras que saturan de egresados el mercado de trabajo y que, por lo mismo, no tienen una proyección a futuro, donde los sectores que ya llegaron a un punto donde la oferta laboral está plenamente satisfecha o

⁷⁷Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

que no registran crecimiento, tal es el caso del automotriz, financiero o las telecomunicaciones.⁷⁸

Cada vez un desempleado tarda más tiempo en conseguir trabajo, esto es, aumenta desde cinco hasta seis semanas; según comunica el INEGI, 174 mil desempleados llevan por lo menos nueve semanas o más en esta condición, 275 mil tienen de cinco a seis semanas y 707 mil han visto transcurrir entre una y cuatro semanas sin laborar. Advertimos que el desempleo afecta a casi 298 mil jefes de familia y 86 mil cónyuges. Estos datos, alarmantes revelan que el impacto social del desempleo se agudiza. De acuerdo con cifras del IMSS, durante febrero de 2002 se generaron 61 mil 345 empleos en el sector formal, que si se comparan con el descenso de 105 mil en el número de desempleados, resulta que alrededor de 40 mil personas se emplearon informalmente.⁷⁹

Es importante señalar que del total de trabajadores, 72.6% son empleados asalariados, o laboran por comisión, 4.9% son patrones, 18.3% desarrollan alguna actividad por cuenta propia y 4.2% trabajan sin paga de por medio.

En este sentido, manifestaron analistas señalaron que miles de mexicanos que el año pasado perdieron su empleo por la recesión económica, en el presente podrían no recuperar su puesto de trabajo y, por el contrario, las filas de quienes buscan sin éxito una ocupación seguirán engrosándose. Así tenemos que una recuperación del empleo iniciará alrededor de septiembre, según dijo Raúl Félix, del Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) y consideró que en la parte final del año la economía podría estar creando unas 200 mil (nuevas) plazas laborales.

Referente a la mano de obra mano de obra subcontratada el profesor, economista e investigador Ignacio Trigueros, del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), sostuvo que "cuando viene la recuperación primero utilizan la

⁷⁸ Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

⁷⁹ Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

mano de obra (hoy subcontratada) para producir más y sólo eventualmente, si las cosas continúan bien, vuelven a contratar". Los expertos consideraron que los empleos perdidos en 2001 y 2002 sólo se recuperarían hasta el primer semestre de 2003, una vez superada la recesión en que cayó nuestro país el año pasado arrastrado por la de Estados Unidos".⁸⁰

Finalmente podemos aducir que el reporte del INEGI aclara que los ajustes en el mercado laboral durante enero afectaron principalmente a las mujeres, puesto que la tasa de este segmento de la población aumentó de 1.94 a 2.88 por ciento, mientras que la correspondiente a los varones pasó de 2.53 a 3.04 por ciento. Advertimos que por grupos de edad, el de 12 a 19 años reportó una Tasa de Desempleo Abierto (TDA) de 7.1 por ciento respecto de la Población Económicamente Activa (PEA), seguido del rango de 20 a 24 años, con 5.5%; el de 25 a 34 años, con 3%; el de 35 a 44 años, con 1.7%, y subsecuentemente el de 45 años y más, con 1.3%.⁸¹

Acerca de las horas trabajadas, el INEGI precisa que 3.4 por ciento de la población ocupada laboró menos de 15 horas a la semana; 16.2 por ciento, de 15 a 34 horas; 54.7, de 35 a 48; 20.1, más de 48 horas, y el 5.5 por ciento restante se declaró ausente.⁸²

Podemos concluir diciendo que esta problemática representa una bomba social que de no corregirse tendrá efectos importantes en el ámbito social.

⁸⁰ Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

⁸¹ Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

⁸² Cfr. <http://www.gob.inegi.mx>

CAPITULO TERCERO

LA GLOBALIZACIÓN, SU IMPACTO SOBRE LOS TRABAJADORES (AS)

Es necesario señalar que en la misma medida en que se da la globalización del capitalismo, se observa el crecimiento de la globalización en el mundo del trabajo. Respecto al ámbito de la fábrica global creada con la nueva división transnacional del trabajo y de la dinamización del mercado mundial, se favorece por las tecnologías electrónicas; en este ámbito se plantean nuevas formas y nuevos significados del trabajo que, afectan no sólo a los arreglos sino también la dinámica de la clase obrera; pero en la medida en que la globalización avanza se rompen los esquemas sociales aunados a los mentales de referencia establecidos con base en el emblema de la sociedad. Cabe señalar que bajo las diversas formas sociales y técnicas de organización, el proceso de trabajo y producción pasó a estar subsumido a los movimientos de capital en todo el mundo.

3.1. La posmodernidad

En la era posmoderna la cultura tradicional, universal o nacional, está disminuyendo, en este sentido; la penetración de la cultura mas-mediada está repercutiendo, erosionando y modificando los valores de la sociedad industrial.

Consideramos que, el pensamiento posmoderno rechaza los grandes relatos históricos, las formas de representación de la era industrial y los paradigmas sociales además utiliza lo fragmentario, fortuito y transitorio como mecanismo de análisis, anhelando que éste sea universal y permanente. En este orden de idea, consideramos que la expresión "posmodernismo", tiene su origen en la década de los setenta en los países industrializados, pero este término va más allá debido a que implica la superación de las tareas de la modernidad que derivaron en la satisfacción de las necesidades que las sociedades europeas cumplieron con el estado de bienestar. A groso modo podemos decir, que la posmodernidad es un modo de ver la realidad rompiendo las ataduras de los Estados nacionales, sus organizaciones sociales así como sus organizaciones culturales tradicionales.

Partiendo del hecho de que en una cultura individualista que cuestiona la hegemonía de la razón tendiente a negar el futuro; los proyectos de esta emergen al compás de la difusión y explosión de los conocimientos aunados a la información atento a ello, el mercado, al expandir ilimitadamente las opciones, debilita los vínculos que restringen la acción orientada hacia la adquisición de satisfactores, donde el consumo se adueña de los sujetos que en su vorágine, quiebra lealtades con familias, naciones y proyectos solidarios. Así podemos referir que la cultura y la historia se separan de la economía para que el individualismo pase a ser el canal que actúa en una realidad social fragmentada, sin futuro pero con la incertidumbre como ingrediente de vida y existencia. A lo que podemos señalar que el fin de las utopías de los relatos universales, transforman a la institución estatal como un mal necesario alejado de la sociedad civil.

Cabe hacer la distinción de los conceptos que entretujieron el proyecto de la modernidad tales como: ciudadano, totalidad, progreso, nacionalización, emancipación, desarrollo, ciencia, espacio, y tiempo. La posmodernidad, que, postula lo plano, lo descentrado, la desviación, los márgenes, los fragmentos, lo minoritario, lo diferente, lo plural, lo excluido; e en esta última recordemos que se

clausuran los sentidos históricos hacia el progreso y el mundo se presenta como una fábula, sin proyectos ni utopías.⁸³

3.2. Finalidad del derecho del trabajo

La ley del trabajo ha establecido en su artículo 2° que la finalidad de nuestro derecho laboral es "el equilibrio y la justicia social de las relaciones entre trabajadores y patrones", pero para dar cumplimiento a esta disposición es obligatorio analizar el esquema económico y el marco legal, que en México prevalece en este momento histórico.

Lo que respecta al esquema económico habremos de considerar las inversiones y financiamientos para crear fuentes de empleo dignas, de acuerdo con el crecimiento de la población económicamente activa, sin olvidar equilibrar los niveles inflacionarios salariales que permitan a los trabajadores en conjunto a sus familias llevar una vida de calidad; siempre y cuando la administración financiera y de organización empresarial aseguren el cumplimiento de las prestaciones sociales, por lo menos en los términos de las normas mínimas marcadas en el convenio 102 de la OIT.

Referente a los dos primeros incisos del artículo segundo de la (Ley Federal del Trabajo), es imprescindible considerar los actuales modelos económicos mundiales, en virtud de la inserción de México en las relaciones internacionales y su condición activa en la globalización comercial. Como parte comercial, México se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables y no violen la legislación actual mexicana, de no ser así, entonces se corre el riesgo de ser excluido de la competencia mundial, aun cuando tenga una tendencia a competir con trabajo de maquila, que no es precisamente mas lo recomendable sino mas bien es una vía inmediata para atenuar el desempleo.

⁸³ Cfr. BAURILLARD, Jean. La ilusión del fin, la huelga de los acontecimientos. Ed. Anagrama, Barcelona. 1993. p.9.

El equilibrio es; el acuerdo empresarial, así como también precisamos que en el caso del sector de trabajadores, son factores necesarios para lograr el equilibrio entre los dos actores colectivos. De tal manera que si bien es cierto que, se debe propiciar el saneamiento de inversión, de financiamiento operacional en las industrias y empresas, por ello, se hace necesario revisar constantemente el entorno sindical para mejorar la situación de los trabajadores, tanto en la libertad de asociación, como en el manejo de sus relaciones con sus propios agremiados.

Al referirnos al acuerdo empresarial queremos destacar varios puntos: primeramente, el sector patronal que necesariamente requiere seguridad en sus inversiones, estímulo y estabilidad política nacional, para que obtenga certeza y seguridad en la generación de utilidades razonables suficientes para cubrir las obligaciones laborales, incluyendo las de seguridad social; las fiscales, dentro de estas podemos encontrar: la del reparto de utilidades, cobertura de los ramos de ahorro, reinversión y las ganancias netas. Es necesario señalar que en tales condiciones, el sector patronal requiere los medios de apoyo de los gobiernos encargados de las políticas correspondientes, sin embargo, frente a esta posibilidad de generar utilidades e incrementar sus capitales los empleadores deben cumplir con las obligaciones que en general les corresponda como partes de una relación de trabajo; pero no sólo se establece dicha obligación en términos generales, sino que ha de precisarse la del sentido social, la de responsabilidad hasta la de solidaridad que permitan equilibrar las proporciones de sus ganancias con los pagos equitativos de los trabajadores atendiendo a las condiciones del trabajo mismo así como su nivel de calidad de vida. Consideramos que es reprochable, a todas luces el incremento desmedido de ganancias capitales frente al deterioro de la capacidad adquisitiva de los salarios o la evasión de obligaciones fiscales y sociales.

En relación con los trabajadores, debemos resaltar el respeto a la voluntad de los agremiados así como la defensa de sus derechos al tiempo de impulsar el cumplimiento de las obligaciones laborales de cada uno de ellos. Por lo que el

cumplimiento de estas obligaciones debe facilitarse y coordinarse con la satisfacción de otras, tales como, las familiares; así pues estimamos que es imprescindible mantener al individuo como punto central y garantizar el respeto a los derechos humanos pero advertimos que junto a ello aparecen los derechos sociales con la exigencia de su propia defensa.

En nuestra opinión nos hemos permitido externar que en la medida en que han ido creciendo los emporios empresariales en el ámbito internacional, deberían ir creciendo paralelamente hacia la internacionalización los sindicatos de trabajadores; asimismo, reconocemos sí se celebran tratados internacionales de comercio, entonces las relaciones de trabajo en las empresas transnacionales requieren la homologación de prestaciones en la proporción correspondiente a los niveles salariales de cada país, lo cual puede realizarse en acato a la base de los derechos mínimos de trabajo y de seguridad social. Por lo que para conseguir tales propuestas habrá que establecer cláusulas sociales en los tratados e impulsar la ratificación de los convenios de la OIT para los países parte de los mismos, dirigiendo las relaciones laborales en parámetros de igualdad, a manera de ejemplo aludimos al Tratado de Libre Comercio, que tiene a la fecha mucho más convenios ratificados por México que por Canadá y los Estados Unidos de Norte América. Sin embargo, debemos recordar que existe el intento de una homologación al anexas la declaración de principios, esto es a consecuencia de una homologación relativa por tratarse sólo de principios en virtud de que la homologación salarial parece impensable.

La justicia social plasmada en la ley laboral en el mismo artículo segundo, no deja de ser la especificidad en los términos aristotélicos; que a menudo puede ser un poco más, y a veces un poco menos, en razón de que podría decirse coloquialmente. Cabe señalar para determinar lo justo socialmente es necesario antes el objeto en un momento y ubicarlo en un espacio. Y si bien en este caso, el espacio de lo laboral continúa refiriéndose al esfuerzo humano, los entornos han variado, lo cual hoy se revela de manera fantástica con la llamada revolución

tecnológica. Lo que respecta a la justicia social como término que denota elasticidad por su característica de ajuste a casos particulares, se convertiría sólo en una frase sin sentido, esto, de no establecerse un sistema legal fundamentado en principios de gran solidez.

Percibimos que la devoción por principios jurídicos no debe implicar resolver lo inviable, resolverlo a medias o simplemente desecharlo; en el caso del trabajo humano el sentido de los principios jurídicos debe conducir a la exigencia del respeto absoluto a los derechos humanos, por lo tanto, debe exigirse al empleador, sea persona física o moral, la capacidad para cumplir con los compromisos que implica el aprovechamiento de la fuerza del ser humano, en niveles satisfactorios, conforme y en estricto apego, a su dignidad, y es pues que, esta perspectiva hace incluir garantías ilimitadas en las condiciones de trabajo, al tiempo de ofrecer estabilidad, aún más allá, debe ofrecer la generación de nuevas fuentes de trabajo con elementos necesarios para competir en el mercado mundial acorde tanto con la producción como con la prestación de bienes, servicios, apreciando los adelantos científicos practicando los adelantos científicos y tecnológicos.

3.3. Efectos de la globalización económica

Podemos afirmar que la situación de los trabajadores en la modalidad de la acumulación antes aludida, estaba regulada mediante una normativa relativamente protectora de su situación y la de sus familias. Es importante señalar que esto se expresaba en remuneraciones directas e indirectas en que la situación de los empleados no era sólo de responsabilidad individual; esto es a groso modo en la reproducción de los trabajadores y de su familia existía un compromiso entre el trabajo, las empresas y el Estado para asegurar la alimentación, salud, educación, vivienda, etc.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Así tenemos que la globalización actual al aumentar la competencia, presiona en todos los elementos que constituyen los costos de producción. Debido a que en la cadena productiva los salarios son significativos y los precios de los productos intermedios vienen determinados, la competencia presiona sobre los costos salariales, consecuentemente la disminución de los costos salariales se logra mediante la disminución del empleo. Referente a la competencia en condiciones de la globalización actual se acentúa la poca capacidad de generar empleos, agudizada adicionalmente por los procesos de privatización, desnacionalización y concentración de capitales.

Es útil señalar que la disminución en la capacidad de generar empleo se da también por el abaratamiento relativamente mayor de ciertas maquinarias y equipos que modifican los precios relativos entre capital y trabajo. En atención a lo anterior debemos señalar que la inversión en estos medios de producción aumenta la productividad del trabajo en un grado muy elevado, lo que provoca reemplazo masivo de trabajadores; por lo consiguiente el desarrollo de la contratación y subcontratación por parte de las empresas constituye uno de los cambios significativos en la estrategia del desarrollo de las industrias, complementado por el trabajo a domicilio, repercutiendo este hecho en acentuar la disminución de la capacidad de generar empleo. Por último, otra parte permite la transformación de trabajo estable y remunerado en trabajos precarios en múltiples sentidos tales como: temporalidad, remuneraciones, jornadas de trabajo, contratos temporales, etc.

Aunados a los ya citados elementos de la flexibilidad laboral podemos mencionar algunos otros, tal es el caso de los siguientes: disminución del salario base, aumento del salario variable, así como aumento de la jornada de trabajo, reemplazo de trabajadores antiguos por trabajadores jóvenes con menos prestaciones económicas y por último, las amplias posibilidades de despido por parte de las empresas. Atento a ello consideramos que el concepto de flexibilidad laboral que a primera vista insinúa algo positivo pero en nuestra opinión es nefasto

para los trabajadores, en razón de que sólo puede surgir en la mentalidad de la burguesía y de la mínima parte de los teóricos que forman parte de ella.

Corroboramos que con la globalización actual de la economía se esta produciendo el fenómeno de escasez de trabajo nuevo neto, así mismo advertimos que parte de ese trabajo, así como del trabajo antiguo, son trabajos precarios, en razón a que el trabajo en las condiciones del modelo actual produce trabajadores pobres. Por lo que advertimos que este proceso que es manifiesto en la realidad se potencia por una legislación laboral que abre espacio al desarrollo de la flexibilidad laboral.

La modificación en los procesos de producción que desarrollan en la realidad la flexibilidad laboral constituyen la base material del declive manifiesto de las organizaciones sindicales de los trabajadores.

Podemos concluir que la nueva situación de los trabajadores expresa un polo de las relaciones capital-trabajo mismos que analizaremos a continuación y que estimamos constituyen una de las características fundamentales de la actual etapa de la globalización.

3.4. Trabajo - capital

En este sentido podemos afirmar que el desarrollo capitalista siempre ha sido desigual pero también contradictorio, incluso en el sentido de que comprende articulaciones adicionadas a tensiones de tiempo y espacios, sin omitir las contemporaneidades y no contemporaneidades. Pero cabe reconocer que ya es realidad el capitalismo global, en razón de que implica nuevas formas sociales con nuevos significados del trabajo. Reconocemos que es evidente que la globalización del mundo del trabajo hace más complejas las condiciones de formación de la conciencia social del trabajador; por último referiremos algunos

aspectos de esas condiciones mismos que a nuestro parecer pueden ser enfocados brevemente.

➤ El trabajo entra como la fuerza productiva fundamental en la reproducción ampliada de capital; debido a la globalización del capitalismo, incluyendo la nueva división internacional del trabajo, la transición del fordismo al toyotismo, o a la formación de la fábrica global, sin omitir la desterritorialización de centros de decisión y estructuras de poder, dichos fenómenos ampliamente acelerados por la electrónica e informática, donde todo obrero pasa a ser parte de la mano de obra o fuerza de trabajo de carácter laboral. Estimamos que en cierta medida, sus condiciones de vida y de trabajo son determinadas por las relaciones, procesos, estructuras de apropiación económica y dominación política que operan en escala global. Además de las órdenes locales, nacionales y regionales, se suman también, muchas veces decisivamente, las mundiales. El juego de las fuerzas económicas y sociales en escala mundial, influyen en alguna medida en la forma en que se organiza el proceso de trabajo aunado a las condiciones materiales sin olvidar las espirituales de la vida en las más diversa localidades, naciones y regiones.

➤ El paso del fordismo al toyotismo, o a la organización flexible de la producción, ocurre simultáneamente al paso de la economía nacional a la global; tan es así, que la emergencia de las ciudades globales representa la emergencia de nuevos y más amplios centros de poder, frecuentemente sobreponiéndose a la soberanía del Estado-Nación. Corroboramos que la nueva división internacional del trabajo, ha transformado al mundo en una fábrica global, que rompe fronteras políticas y culturales de todos los tipos; atento a que las bases culturales del capitalismo Keynesiano, en el que floreció el fordismo ya no son suficientes para servir de base al capitalismo global, debido a que incluye a las más diversas culturas y civilizaciones, ya que convive con ellas, las modifica e incluso provoca renacimientos. Podemos añadir las tradiciones socioculturales y políticas de cada país, así como sus diferentes formas de organización de la vida y del trabajo, que

son llevadas a combinarse con otros patrones socioculturales y políticos, correspondientes a la racionalidad embutida en la organización flexible de producción y del trabajo, incluyendo la dimensión mundial de la nueva división internacional del trabajo. Simultáneamente, llegan a cada lugar, nación y región patrones oriundos de los centros dominantes de las ciudades globales, instituyendo parámetros, modas y sistemas de referencia. Esto significa que la condición obrera, en cada lugar diferente pasa a ser influida por patrones adicionados a valores socioculturales, políticos y demás acelerados a partir de las ciudades globales que articulan el diseño del nuevo mapa del mundo.

➤ Subsecuentemente en el ámbito de la fábrica global parecen multiplicarse las diversidades, desigualdades y tensiones que involucran raza, sexo y edad como determinantes socioculturales que atraviesan relaciones, procesos y estructuras en el mercado mundial, donde las fuerzas productivas parecen adquirir dinamismo y potencia, se puede intensificar el movimiento de trabajadores circulando por naciones, continentes, islas y archipiélagos; por ello, los flujos migratorios reflejan buena parte del funcionamiento del mercado mundial de la fuerza de trabajo, del ejército industrial de trabajadores activos y reserva.

➤ Reconocemos que en el ámbito del capitalismo global, las metamorfosis de la fuerza de trabajo se realizan en una escala diferente de las que ocurrían en el ámbito del capitalismo nacional, en razón de que ahora el trabajador adquiere dimensión y significado mundiales, es pues que los innumerables trabajadores individuales distribuidos por los más diversos lugares del nuevo mapa del mundo puede sintetizarse en el trabajador colectivo formado en la economía global el contrapunto entre lo singular, lo particular hasta lo general que articula capital, tecnología y división del trabajo, consecuentemente articula también a la fuerza de trabajo, es decir al obrero; este deja de ser tan sólo local nacional y regional, adquiriendo la connotación de global, es así como junto con la mercadería, que es la primera en adquirir ciudadanía mundial, viene el trabajador, que se convierte en ciudadano del mundo antes de tomar plena

conciencia de esto. A pesar de su singularidad, o de la peculiaridad de las condiciones de vida de trabajo en que se inserta inmediatamente el obrero en general, desterritorializado, que constituye el trabajo social, abstracto y general que fundamenta la reproducción ampliada del capital global. Siendo así, la clase obrera se constituye como categoría simultáneamente nacional y mundial. En muchos casos las condiciones de vida y de trabajo que predominan en la sociedad nacional prevalecen en su horizonte, en las condiciones y posibilidades de formación de su conciencia.

3.5. La globalización en su aspecto jurídico

Los fenómenos señalados en el campo económico, impactan evidentemente a las estructuras estatales, que fincadas en territorios geográficos específicos dieron sustento a la modernidad o época moderna, que se abre a partir de los siglos XVII y XVIII.

Por lo que los Estados nacionales crean y desarrollan disciplinas jurídicas para regir en sus territorios, dotando estas normas jurídicas de un claro perfil nacional, así, el derecho como instrumento que regula el monopolio de la fuerza del Estado, establece la separación de poderes, el ejercicio de su soberanía, la defensa de las fronteras territoriales, la protección de sus ciudadanos frente a los extranjeros, (*Ius Soli*) garantiza los derechos humanos y derechos políticos, lo cual, hoy día recibe el impacto de la globalización económica. Es importante señalar que para responder a estos fenómenos el derecho como sistema de normas asiste a procesos de mutación profunda donde, las regulaciones jurídicas se desterritorializan y se estructuran horizontalmente mas en función de contenidos que de vigencias territoriales. En este sentido, hay áreas del derecho contemporáneo que escapan a la idea del Estado nacional y se imbrican a contenidos globales, prácticamente planetarios.

Por otra parte dentro del campo jurídico en el plano internacional, dadas las repercusiones y trascendencias que ha tenido dentro del contexto general, encontramos a los tratados como el instrumento jurídico, por lo que los primeros pasos que nuestro país realiza para formar parte de esta tendencia, los podemos encontrar en el mes de noviembre de 1985, cuando se inicia el proceso de negociación para que ingresará al Acuerdo General Sobre Aranceles y Comercio, mediante las instrucciones que el entonces presidente Lic. Miguel de la Madrid Hurtado dio a quien era el Secretario de Comercio y Fomento Industrial Lic. Héctor Hernández Cervantes, para que se gestaran todos y cada uno de los trámites que dieran como resultado su adhesión. Ante esto el referido Secretario envió una carta al Director General del GATT,* C: Arthur Dunkel, pidiéndole comenzaran las negociaciones, dándole conocimiento de tal suceso a las partes en la XII reunión que se celebró en Ginebra, Suiza.

Con base en los anteriores sucesos, por determinación del gabinete de Comercio Exterior se integró un grupo de trabajo intersecretarial para realizar la negociación de ingreso. Este equipo fue dirigido por las entonces Secretaría(s) de Comercio y Fomento Industrial, con la participación de las Secretarías de Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Energía, Minas e Industria Paraestatal, y Agricultura y Recursos Humanos.

Ahora bien, como producto de tal negociación, nuestro país en el mes de febrero de 1983, reformó el artículo 25 de nuestra Carta Magna, elevando a rango Constitucional la acción gubernamental en materia de planeación, estableciendo el Sistema Nacional de Planeación Democrática (PND); consecuentemente el día 30 de mayo de 1983 se publicó el PND, cuyo objetivo principal era el de mantener y reformar la independencia de la nación, para la construcción de una sociedad que bajo los principios del Estado de Derecho, garantice las libertades individuales y colectivas en un sistema integral de democracia en condiciones de justicia social.

*Cfr. [www./http.gatt/historia/htm](http://www.gatt/historia/htm)

A sí tenemos que una vez dados los primeros pasos rumbo a la firma de convenios internacionales con el objeto de impulsar la integración económica mexicana con el resto del mundo, suscribimos con posterioridad otros acuerdos comerciales tales como:

- "Tratado de Libre Comercio de América del Norte.
- Tratado de Libre Comercio del Grupo de los Tres (Colombia, México y Venezuela).
- Tratado de Libre Comercio México-Bolivia.
- Tratado de Libre Comercio México-Costa Rica.
- Tratado de Montevideo, donde estableció México acuerdos comerciales con los países del Mercosur (Brasil, Argentina, Uruguay, Paraguay, Perú y Ecuador).
- Acuerdo de Complementación Económica número 17 México -Chile.
- Acuerdos Comerciales con los países del Mercosur (Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay), Perú y Ecuador.
- Acuerdo de Complementación Económica del Tratado de Montevideo.
- Acuerdo Regional para la Recuperación y Expansión del Comercio.
- Acuerdos Comerciales de ALADI.
- El triángulo del Norte (Guatemala, Honduras, México y el Salvador)

➤ Y finalmente la Unión Europea*.

En este orden de ideas consideramos que, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte no ha logrado los efectos prometidos, en buena medida porque los patrones, fundamentalmente, de la micro, pequeña y mediana industria se tornaron en importadores, lejos de buscar acceso al mercado más rico del mundo, al margen de que la crisis los privó del mercado de dólares.⁸⁴ Respecto al desarrollo en la industria y el comercio se transformó en tributario de los grandes consorcios norteamericanos que no sólo condicionan la formación de las empresas, sino su mantenimiento, sin que resulte sorpresa que con suma frecuencia se venda al país tecnología deficiente, tan cara como obsoleta.

Por su parte Carlos de Buen analiza⁸⁵ la preocupación de México por construir relaciones de trabajo con mayor y sostenida productividad, que permitan enfrentar con éxito los retos impuestos por la globalización, a partir del tratado en cuestión y de su necesario enmarcamiento en una de las economías regionales más poderosas del orbe. Donde se advierte la inquietud de que pueden alcanzar su desarrollo empresas más sanas, en las cuales los trabajadores promuevan radicalmente, mejores condiciones de trabajo y existencia. Cabe destacar que pese al desarrollo de la globalización en el marco de las sociedades industrializadas o no, progresistas o conservadoras, prevalecen las desigualdades entre los Estados, de manera que la ambición, el subdesarrollo y la ignorancia ensanchan su horizonte vinculadas a la acentuación de la miseria.

3.6. Derechos humanos en la globalización

* Cfr. WITKER, Jorge. Comercio exterior de México, marco jurídico y operativo. Ed. MacGraw Hill. México. 1996.

⁸⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. "El movimiento obrero y la transición política". Recuento. Centro de estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. año I. núm.1. México. agosto-noviembre de 1996. p.4

⁸⁵ DE BUEN UNNA, Carlos. "Cambios en nuestro sistema de relaciones laborales". Recuento. Centro de estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. año I. num.1. México. agosto-noviembre de 1996. p.31

Históricamente el fin de la Segunda Guerra Mundial marca el comienzo de la llamada internacionalización de los derechos humanos, es decir, el proceso mediante el cual las normas sobre los derechos fundamentales de las personas, originadas y consagradas históricamente en las constituciones y leyes nacionales, son elevadas al plano internacional, más tarde, mediante tratados y convenios obligatorios, auspiciados por organismos internacionales como la ONU y a los que se adhieren un número creciente de países; emanando un verdadero derecho transnacional que conforma sistemas diferenciados y desarrollados de protección de los derechos humanos, que formalmente son complementarios y subsidiarios de los sistemas nacionales, aunque tienen cierta independencia y vida propia, influyen de manera importante en el funcionamiento de los ordenamientos internos de los Estados, con los que tienen un intercambio recíproco, es pues que, los derechos humanos han adquirido tal fuerza como elemento legitimador en las relaciones políticas y sociales, que ha sido inevitable su transformación en un elemento de política internacional, sujeto a la manipulación de los Estados, sin embargo, su fuerza trasciende, la mera instrumentalización política para constituirse en un punto de referencia universal al que nadie puede escapar. Ello no significa, por otro lado, que exista unanimidad sobre la importancia, alcance e interpretación de los derechos humanos, lo que se refleja en el debate sobre la universalidad o relatividad cultural de los mismos.

Entonces, debemos entender que a tal punto trascienden los derechos humanos, que su internacionalización y universalización conllevan a la existencia de un hipotético sujeto de derecho, la humanidad. La humanidad depende de la acción de los diversos Estados, un indicio de que estos deben comportarse en realidad como delegados de la humanidad, su obligación radica en detener y someter a juicio a los presuntos responsables de crímenes de guerra o contra la humanidad. Por lo que los principios de los derechos humanos en la era de la globalización se han ido incrementando a la luz de las nuevas necesidades y experiencias con que la conciencia universal ha dotado al concepto de ser

humano, protector de un derecho moral superior a todo tipo de consideraciones territoriales y jurisdiccionales.

En nuestro tiempo, existe un fenómeno del cual la sociedad no puede desligarse y que ha cambiado la concepción de los derechos fundamentales: la globalización. Como menciona José Ramón Cosío, "no hay duda de que esta, es una construcción social novedosa y omnicomprendiva que se caracteriza como tal a partir de dos vertientes; una que podemos llamar interna porque pretende comprender un amplio número de fenómenos; y otra que podemos llamar externa, en tanto supone una extensión geográfica sin límites ni fronteras".⁸⁶ Cabe precisar que la globalización ha tenido consecuencias de gran alcance con relación a los derechos humanos, para mayor claridad, en nuestra época, la concepción de estos derechos ha sufrido una transmutación debido a que, como señala Miguel Carbonell, "uno de los obstáculos fundamentales que existen para los derechos humanos es la precarización de las condiciones de vida de buena parte de los habitantes del planeta".⁸⁷

Coincidimos con el pensamiento de Carbonell, cuando señala que las empresas transnacionales juegan un papel importante en el ámbito de los derechos humanos, en la medida en que muchas de ellas son las responsables de la violación de derechos en países del llamado tercer mundo. Consideramos que esta incompatibilidad entre las políticas de las grandes transnacionales y los derechos fundamentales, se ha dado debido a la presión que dichas empresas ejercen sobre los gobiernos para que no se les apliquen rigurosamente las disposiciones laborales, fiscales o ecológicas necesarias para que se dé la añorada armonía entre la estrategia y la ideología propias de una globalización, de esta manera con los ardides que las empresas transnacionales practican, éstas ejercen diversas formas de lo que se ha llamado dumping social, traspasando en

⁸⁶ COSSÍO, José Ramón. Constitucionalismo y globalización. en CARBONELL, Miguel y VÁZQUEZ, Rodolfo (comps.), Estado Constitucional y globalización. Porrúa. México. 2001. p.221.

⁸⁷ CARBONELL, Miguel. La Constitución en serio, multiculturalismo, igualdad y derechos sociales. Porrúa. México. 2001. p.57.

no pocas ocasiones los límites de lo aceptable. La vulnerabilidad y el estado de indefensión de algunas personas, se acentúan en el momento en que, en aras del desarrollo económico y otros actores, se violan los derechos fundamentales. De esta forma, podemos concluir que la globalización ha hecho notorias las disparidades reales que existen entre los seres humanos por lo que respecta a sus derechos, ostentando cierta impotencia, para hacer que los derechos humanos traspasen las fronteras, contribuyendo paradójicamente a su demérito y causando una gran preocupación en la comunidad internacional en nuestros días. Dicha preocupación ha logrado que se alcen las voces de grandes pensadores que buscan mecanismos para poner fin al menoscabo que han sufrido los derechos humanos a partir de la instauración de la globalización, los intelectuales de nuestro tiempo centran sus esfuerzos en diseñar medios para que los derechos humanos prevalezcan y no sean cubiertos por el abrojo del olvido, toda vez que, (como hemos visto), la globalización actúa día con día en detrimento de éstos. Ahora bien, si tomamos en cuenta que la violación a los derechos humanos ha sido provocada en muchas ocasiones por la globalización, se hace indispensable lograr la universalidad, como escribe Martínez Pujalte, siendo el único requisito para la titularidad de los derechos humanos. Es decir, si éstos son efectivamente universales, para ser titular de tales derechos no puede exigirse ningún requisito particular, además de la condición de miembro de la especie humana; la titularidad y la garantía de tales derechos es completamente independiente de las situaciones y posiciones jurídicas, de existir ningún requisito particular, además de la condición de miembro de la especie humana; la titularidad y la garantía de tales derechos es completamente independiente de las situaciones y posiciones jurídicas que eventualmente se desempeñe. Cualesquiera que sean tales circunstancias, situaciones y posiciones jurídicas, de existir universalidad, todo ser humano por el mero hecho de su pertenencia a la especie biológica homo sapiens, es titular de derechos humanos. De todos, por cierto.⁸⁸ No obstante lo anterior, los buenos deseos para encontrar un medio idóneo que logre hacer real la hasta

⁸⁸ Cfr. MARTÍNEZ PUJALTE, Antonio Luis. La universalidad de los derechos humanos y la noción constitucional de persona, Justicia, solidaridad, paz, estudios en homenaje al profesor José María Rolo Sanz. Ed. Quiles. Valencia, 1995. p. 264

ahora quimérica universalidad de los derechos fundamentales, riesgos y límites que constituyen tensiones y contradicciones de nuestras instituciones no son suficientes. Por lo que es necesario, que, a partir de la globalización, se den procesos que deriven en una transformación en la organización de los asuntos humanos, así como en una vinculación y expansión humana que abarque marcos de cambio y de desarrollo global materia de derechos humanos, debemos señalar que esta idea de globalidad se hace necesaria en la comunidad internacional para que ésta pueda protegerse.

A nuestro parecer, se lograría a través de un constitucionalismo cosmopolita en que las fronteras no constituyeran obstáculos para la protección de la dignidad de los seres humanos, en ese sentido, el constitucionalismo cosmopolita operaría como una apuesta ética dirigida a superar la dicotomía entre identidad mercantil global e identidades particulares excluyentes, o si se quiere, como un modelo capaz de ampliar el ámbito de solidaridad entre extraños y de conciliar las tendencias universalistas y legítimamente pluralistas presentes, a un mismo tiempo, en la condición humana pues, como ya lo señalaba Bobbio, "el problema de fondo relativo a los derechos del hombre es hoy no tanto el de justificarlos como el de protegerlos".⁸⁹

Así como apunta Miguel Carbonell, con base en la ciudadanía se siguen manteniendo en nuestros días inaceptables discriminaciones y desigualdades basadas en un accidente tan coyuntural como puede ser el lugar de nacimiento. Los flujos de inmigrantes y las aberrantes violaciones a sus derechos, no dejan duda de que la ciudadanía puede ser utilizada como una forma de discriminación legitimada. Se hace, pues inconcebible que, como señala Javier de Lucas, la condición de nacimiento pueda esgrimirse como argumento suficiente para negar la garantía efectiva de derechos que, sin embargo, son condicionados hoy en no pocos países a un trámite⁹⁰. Ahora bien, retomando las reflexiones de Carbonell,

⁸⁹ BOBBIO, Norberto. *L'età dei diritti*. Ed. Einaudi. Turin. 1997. pp. 77 y ss.

⁹⁰ Cfr. DE LUCAS, Javier. *Por qué son relevantes las reivindicaciones jurídico-políticas de las minorías, derechos de las minorías en una sociedad multicultural*. CGPJ. Madrid. 1999. p. 265.

actualmente la soberanía aún sirve de excusa para que se lleven a cabo las más miserables violaciones de la dignidad humana. Ésta funciona todavía como defensa de tiranos y genocidas, a pesar de que desde hace ya muchos años se han rendido a los encantos de la globalización económica.

Siguiendo el pensamiento de Miguel Carbonell y Javier de Lucas encontramos sólo por mencionar algún ejemplo de contravención de los derechos humanos, la más reciente violación a los derechos humanos. La injusta decisión de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos anunciada el pasado mes de Abril de 2002 en Washington, estableciendo que los trabajadores migratorios indocumentados no están bajo la protección de las leyes laborales de ese país, vino a confirmar que toda la euforia de promoción de los mercados libres que entusiasma a los partidarios de la globalización, está destinada al fracaso ante el desorden jurídico que introduce en las relaciones de los trabajadores con la apertura de los mercados, sin tener establecidas mínimas de un orden jurídico internacional.

Por lo que la negociación política apresurada del Tratado de Libre Comercio para América del Norte que el gobierno de Carlos Salinas de Gortari realizó, dejó en el limbo jurídico y en plena indefensión a los grandes contingentes de trabajadores migratorios mexicanos que cruzan la frontera buscando empleo en el mercado laboral de Estados Unidos. Lo asombroso es que han transcurrido más de ocho años de operación continua del TLCAN, y todavía nadie ha planteado la necesidad de actualizar y mejorar los diversos aspectos críticos del Tratado de Libre Comercio que muestran ser un fracaso y están arrojando resultados negativos, en perjuicio del desarrollo de la economía mexicana, como son los que vemos en materia agropecuaria y las omisiones en materia migratoria. El TLCAN tuvo legitimidad para su negociación y aprobación en Canadá, Estados Unidos y México bajo la premisa de que iba a ser un instrumento para promover el desarrollo de los tres socios comerciales que lo suscribieron, usando las herramientas del libre comercio y la cooperación entre vecinos para obtener

mayores intercambios productivos de beneficio recíproco. Podemos afirmar que, esos beneficios se están concentrando a favor de la economía estadounidense y colocan al socio menos desarrollado, que es México, en una situación desfavorable. Para los estados del norte de México, principalmente las entidades que comparten frontera con Estados Unidos, las ventajas del TLCAN son reales y las están usando para impulsar su orientación industrial y exportadora, es pues que, los estados del norte de la República ya están participando en la arena del comercio internacional, mientras que los estados del sur y del sureste se mantienen en un peligroso estancamiento económico, sin recibir ningún efecto positivo proveniente del pacto de libre comercio que dio vida al bloque comercial de la América del Norte. Esa redefinición ha resultado deficiente y perjudicial para México, pues condena a la economía mexicana al subdesarrollo crónico y a vivir sometido a un proceso de descapitalización con endeudamiento. La promesa de alcanzar un grado de convergencia económica entre Estados Unidos y México, que disminuya las diferencias tan profundas en el desarrollo cultural, tecnológico y productivo de los mexicanos frente a los estadounidenses, se aleja cada día más, en vez de acercarse. Esa decisión de la Suprema Corte de Justicia en Washington que le negó sus derechos laborales a los mexicanos sin documentos migratorios, en nuestra opinión debió de haber sido distinta, si la diplomacia mexicana hubiera hecho su trabajo presentándose como *Amica Curiae* ante los jueces, para explicar que el flujo de trabajadores mexicanos expulsados hacia Estados Unidos es un subsidio que México transfiere a Estados Unidos, como resultado del modelo económico impuesto a nuestro país. Ahora este caso tendrá que litigarse en los tribunales internacionales con jurisdicción en materia de derechos humanos laborales. Respecto a los trabajadores indocumentados podemos externar, que sólo cometieron el delito de ganarse la vida trabajando en ese país. Respecto a los mexicanos, consideramos que no podemos de ninguna manera dejar pasar que la Corte haya determinado, mediante una resolución de cinco votos contra cuatro, que los indocumentados mexicanos y de otros países no tengan derechos laborales, que no se les reconozcan sus derechos como hombres universales y con derechos humanos, medida que atentará por lo menos a 8 millones de

mexicanos que viven en el país vecino, nos parece que este es el momento de elevar la voz para que todos los conacionales en Estados Unidos sean tratados con dignidad y respeto, en suma con un trato humano.

3.6.1. Derechos económicos sociales y culturales

Recordemos al (2-10) Convenio sobre derechos Económicos Sociales y Culturales, que reconoce los siguientes derechos: el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas y favorables; el derecho a formar sindicatos y unirse a ellos; el derecho a la prevención de la familia; el derecho a tener un nivel de vida adecuado; el derecho a gozar de los más altos niveles posibles de salud física y mental; el derecho a la educación para todos; y el derecho a tomar parte en la vida cultural.

Este convenio no sólo enuncia estos derechos, los describe detalladamente y con frecuencia establece los pasos que deben darse para alcanzar su realización. El artículo 7° de dicho ordenamiento jurídico es un ejemplo común de este enfoque, y señala lo siguiente:

Los Estados parte de este convenio reconocen que todos tienen derecho a disfrutar de condiciones laborales justas y favorables, las cuales garantizan, en particular:

➤ Una remuneración que permita a los trabajadores, como mínimo:

❖ Salarios justos y remuneraciones igual por trabajo de igual valor sin distinción de ningún tipo; en particular se garantiza a la mujer condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con igual paga por igual trabajo;

❖ Una vida decorosa para ellos mismos y para sus familias de acuerdo con lo estipulado en este convenio;

➤ Condiciones de trabajo seguras y sanas;

➤ Iguales oportunidades para todos de ascender en su empleo a un nivel más alto, sin estar sujeto a más consideraciones que las de antigüedad y competencia;

➤ Descanso, ocio y límites razonables de horas de trabajo y vacaciones periódicas pagadas, así como remuneración por días feriados públicos.

Cada Estado parte del presente convenio se compromete a tomar medidas individualmente a través de la ayuda, la cooperación internacional, en especial económica y técnica, en la máxima capacidad de sus recursos disponibles, con la perspectiva de alcanzar progresivamente la completa realización de los derechos reconocidos en dicho convenio a través de todos los medios adecuados, en particular la adopción de medidas legislativas.

Esto es que, al ratificar el convenio, un Estado parte no asume la obligación de instrumentarlo de inmediato, el Estado sólo se obliga a tomar medidas, en la máxima capacidad de sus recursos disponibles, para alcanzar progresivamente la completa realización de estos derechos.

Es pertinente señalar que la relación Estados nacionales vs. derechos humanos, sufre una desarticulación evidente en el campo de los derechos económicos y sociales. En efecto, la liberalización de los flujos económicos, por ejemplo, no es completa sino fragmentaria y selectiva, en este sentido, la libre circulación transfronteriza de capitales y de mercancías, la desregulación y la apertura comercial no se complementa con la libre circulación de las personas, es decir, de mano de obra, por el contrario, queda prisionera de las fronteras

nacionales y sujeta a las viejas leyes migratorias Internacionales, mientras son abolidas las regulaciones nacionales de las relaciones laborales y del empleo que antes la protegían.

En este sentido los derechos económicos y sociales a la inversa de los derechos civiles implican un deber de presentaciones positivas por parte del Estado encaminadas a asegurar las condiciones materiales de la existencia de los ciudadanos, de tal suerte que de no garantizarse estas condiciones los derechos civiles y políticos, se vuelven simples declaraciones formales sin contenido humano. En otras palabras, sin el disfrute efectivo de los primeros los segundos no son verdaderos derechos sino meras frases propagandistas.⁹¹

Por lo tanto, bajo el imperio del estado de bienestar o bajo la vigencia de la economía mixta mexicana, el Estado asumía compromisos tendientes a ser efectivos estos derechos económicos y sociales.

Si los Estados nacionales se han erosionado por las corrientes globalizadoras, es notable encontrar que los derechos económicos y sociales se vuelven letra muerta. Consideramos que esta antinomia entre globalidad y derechos humanos reconocidos en todas sus generaciones como derechos morales *erga omne*, debe ser resuelta a través de la ampliación de la participación democrática, a fin de que los gobernantes respondan a los imperativos sociales antes que a los mandatos de una política económica neoliberal porque al parecer se han olvidado del hombre y de sus derechos fundamentales.

La distribución del empleo constituye un problema estructural en el nuevo modelo de desarrollo implantado en México, pero también reconocemos que sus consecuencias inmediatas son la explosión de la economía subterránea y la precarización del trabajo. Dicho simplemente: si el mercado de trabajo formal no

⁹¹ Cfr. RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ, Jesús. Estudios sobre derechos humanos: aspectos nacionales e internacionales, Colección Manuales 90/2 CNDH, México, 1990.

ofrece la cantidad y calidad suficientes de empleo, el mercado informal crece. Así, el empleo generado en la economía subterránea no solamente complementa sino que también desplaza en localizados segmentos al mercado de trabajo formal, además, ante la caída del salario real, los trabajadores reaccionan como mecanismos de compensación aumentando su oferta de horas de trabajo y no reduciéndola.

Si bien es cierto que históricamente, el mercado de trabajo mexicano no es rígido en términos de la reducción del salario real y del cambio en la extensión de la jornada laboral, también es cierto que hay trabas formales a la entrada y salida del trabajador, así los empresarios, los sindicatos y las autoridades laborales se preguntan en que medida su flexibilización completa contribuiría a crear los empleos demandados por la población en el largo plazo. Finalmente, podemos concluir que la flexibilización del mercado de trabajo tiene que orientarse a mejorar su eficacia y reforzar la posición de los agentes económicos débiles, ya que el mercado de trabajo no debe considerarse como un mero mercado, sino más bien como una institución social.

3.7. División internacional del trabajo

La división del trabajo, cuyo primer defensor científico fue Adam Smith, presenta varias ventajas decisivas para los capitalistas. En primer lugar, la adscripción del trabajador a una función concreta aumenta la productividad de su trabajo. A menudo estas tareas concretas pueden ser ejecutadas por una máquina, con el mismo resultado de aumento de la productividad. En segundo lugar, la división del trabajo permite usurpar el control sobre el proceso productivo (planificación y forma de ejecución) que era hasta entonces un monopolio celosamente guardado por los trabajadores. Una tercera ventaja decisiva de la división fue subrayada por Charles Babbage, quien había visto con claridad la posibilidad de aplicar también la división del trabajo al campo intelectual.

A pesar de que éstas son razones importantes, debido a que todas y cada una de ellas influyen en el resultado, la división del trabajo sería incompleta si no tuviéramos en cuenta el siguiente principio: Como el trabajo se divide en varias operaciones diferentes, cada una de las cuales requiere grados diversos de destreza, el patrón manufacturero puede procurarse la cantidad exacta de fuerza y destreza que es necesaria para cada operación. Si, por el contrario, un obrero tuviera que ejecutar todo el trabajo el mismo individuo tendría que poseer la destreza suficiente para las operaciones más delicadas y la fuerza bastante para las que requieren más esfuerzo.⁹²

El principio de Babbage es fundamental para el desarrollo de la división del trabajo. En la medida que el proceso productivo puede descomponerse, puede ser fraccionado en elementos de diferentes grados de sencillez, los cuales, tomados cada uno por sí mismo, resultan más sencillos que el todo. Esto significa que la fuerza de trabajo para la ejecución del proceso productivo dividido en elementos aislados puede comprarse mucho más barata que como capacidad de trabajo de un solo trabajador.

Surge a finales de los años sesenta, se consolida definitivamente en los años setenta, estableciendo con ello nuevas formas de inserción de las economías periféricas en el mercado capitalista mundial. Estas formas que fueron definidas como elementos de una nueva división internacional del trabajo, según la cual, se conjugan dos procesos paralelos que darían cuenta de las transformaciones en las relaciones económicas internacionales. Por un lado, la búsqueda de abaratamiento de costos por parte de capitales del centro ante la virtud de la caída de su tasa de ganancia, y por otro lado la creciente presencia de fuerza de trabajo abundante y barata en las economías periféricas.

⁹² FOLKER Fröbel, JÜRGEN Heinrichs y OTTO Kreye. La nueva división internacional del trabajo: para estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo. Trat. José Alonso Casanovas. Ed. S. XXI. México. 1980. p. 43.

Dos son las corrientes comerciales e industriales que caracterizan al período comprendido entre 1965 y 1974, reconocido como Nueva división internacional del trabajo:

- El traslado de empresas hacia países menos desarrollados, que da lugar a las empresas conocidas como transnacionales.
- La segunda es el traslado de algunos procesos productivos parciales a lugares geográficamente diferentes al de la realización central, lo que da lugar al tipo de empresas conocidas como maquiladoras.

Atento a lo aludido podemos concluir que un reflejo del proceso de globalización es que una parte importante de las transacciones se realizan mediante el intercambio de bienes producidos en ciertos países, ensamblados en otros y exportados como bienes finales a otros distintos. Por lo que consideramos que se crea así un nuevo sistema que se erige como un motor importante de los cambios en la división internacional del trabajo, donde la mano de obra de cada país se especializa en la fabricación de componentes y piezas de determinado producto.

3.8. Industria maquiladora

Es necesario señalar que la actividad de la maquila es producto de la segmentación del procesos productivo en varios subprocesos con diferencias en el desarrollo tecnológico con que se lleva a cabo. Por ello, el uso de diferencias salariales como alternativas de desarrollo para las economías industrializadas empezó a ser utilizado a partir de la segunda mitad de la década de los setenta, sustentándose principalmente en los siguientes factores:

La existencia de una reserva mundial de fuerza de trabajo en países en vías de desarrollo, la cual es más barata que en los industrializados. El uso de la fuerza

de trabajo en estas condiciones, es utilizada en jornadas más largas, con productividad similar o mayor a la obtenida normalmente. La independencia productiva relacionada con la localización geográfica de las empresas matrices.

Finalmente, el logro de mayor sofisticación productiva y de la organización del trabajo, lo que permite la segmentación y descomposición de procesos productivos complejos susceptibles de realizarse por medio de fuerza de trabajo con poca calificación.

3.8.1. Origen de las maquiladoras en México

Tradicionalmente a lo largo de la franja fronteriza de México con los Estados Unidos, las oportunidades de empleo habían estado limitadas principalmente a las actividades agrícolas, por lo que la industria maquiladora nace de la necesidad de crear, en principio fuentes de trabajo en la zona fronteriza norte de México debido a la gran migración de mexicanos en busca de un trabajo mejor remunerado. Haciendo una cronología del flujo de personas a esta región, la migración de mexicanos hacia esta zona se agudizó a partir de la década de 1930 a 1940 cuando el país experimentó una de las más grandes depresiones que no solo afectó a México, sino a muchas economías de todo el mundo. Aunque para los trabajadores mexicanos había la esperanza de encontrar trabajo en el sector agrícola de los estados del norte del país, una gran mayoría de ellos se dirigió a los Estados Unidos en busca de un mejor estándar de vida y de mejores salarios. En el caso de los Estados Unidos, el sector agrícola y el de las manufacturas se beneficiaron, en mucho de la contratación de trabajadores mexicanos que aceptaban salarios inferiores a los que demandaban los trabajadores norteamericanos. Con el fin de fomentar y facilitar esta práctica, el gobierno de México y Estados Unidos acordaron llevar a cabo una serie de programas encaminados a resolver esta situación, este conjunto de programas se le denominó el programa Bracero o Acuerdo Internacional Sobre Trabajadores Migratorios. Uno de los primeros programas, aprobado en 1942, fue el establecido

entre ambos gobiernos en donde se establecieron las bases para la internación y contratación de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos en las actividades agrícolas este programa sufrió modificaciones, para formalizarse posteriormente bajo la Ley Pública 78, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos en 1951. En coordinación con México, en 1951 el Gobierno de los Estados Unidos formalizó el programa bracero, el cual establecía las condiciones por las cuales los trabajadores mexicanos podían entrar legalmente a los Estados Unidos como trabajadores agrícolas temporales. El programa bracero atrajo la atención de mucha gente de México a las ciudades fronterizas, lo que creó en esas ciudades, problemas como falta de vivienda y de servicios municipales principalmente. Pero, durante el periodo de 1951 a 1962, el programa Bracero fue objeto de serios debates por los problemas en su implementación y por las presiones y sindicatos laborales en los Estados Unidos los cuales se oponían a la continuación de este programa ya que para los trabajadores norteamericanos, este programa significaba pérdida de fuentes de trabajo y detrimento en los salarios obtenidos, ya que en el caso de los mexicanos contratados por las empresas de los Estados Unidos, los salarios eran más bajos. Con el objeto de resolver los problemas que presentaron las ciudades fronterizas de México como resultado de esta emigración de personas, para el año 1962 el gobierno de México estableció el programa nacional fronterizo, comúnmente conocido como PRONAF, bajo este programa se pretendía mejorar la apariencia de las ciudades fronterizas y dotar de servicios a la población de estas ciudades fronterizas que sufrieron un descontrolado crecimiento poblacional.

“Sin embargo en 1964, el programa Bracero terminó oficialmente en el mes de diciembre, marcando el más claro y decisivo antecedente de la ya inminente aparición de la industria maquiladora, la cual había de surgir como una respuesta a los altos índices de desempleo, ya que los beneficios para los trabajadores de los Estados Unidos, lo que permitió que 185,000 mexicanos que buscaban trabajo en este país quedaran sin empleo, permaneciendo la mayor parte de ellos en las ciudades fronterizas de México con el país del norte, con las expectativas de

regresar a trabajar a este país. A manera de empleo se estima que en la ciudad de Tijuana, donde actualmente se concentra el mayor número de empresas maquiladoras a nivel nacional, el desempleo originado por la terminación del programa bracero afectó a 50,000 trabajadores⁹³

Ante este problema crítico que presentaba la zona fronteriza de México, el gobierno mexicano se empeñó en desarrollar planes y políticas dirigidos particularmente a resolver dichos problemas de desempleo, para lo cual y aprovechando la estructura de una política fronteriza en desarrollo. Previo a la presentación de una alternativa para la resolución de esta situación y con el fin de implementar un programa de industrialización de la zona fronteriza que fomentará el desarrollo de la misma, el Sr. Octavio Campos Salas quién en ese entonces era secretario de comercio e industria, realizó un viaje a algunos países del continente asiático con el objeto de visitar algunas plantas maquiladoras que ya estaban localizadas en esos países para ensamblar productos norteamericanos, y así mismo para analizar su operación en donde estaban operando.

Aunado a lo anterior, el gobierno mexicano había contratado a una firma de consultores económicos para realizar un estudio minucioso de las características de Ciudad Juárez, Chihuahua,* a fin de recomendar un modelo de industrialización en base a actividades de ensamblaje de productos estadounidenses. Los resultados de dicho estudio fueron publicados en el mes de octubre de 1964 en los cuales recomendaban abiertamente el establecimiento de una industria de servicios de ensamble ó maquiladora la cual estuviera destinada a crear fuentes de trabajo en México y complementara los procesos productivos de empresas norteamericanas.

⁹³ GARCÍA MORENO, Víctor Carlos. Marco económico y social de la industria maquiladora en la frontera México-Estados Unidos, en relaciones México-Estados Unidos. UNAM. México. D.F. 1981. pp. 2217.

* Actualmente Ciudad Juárez es la segunda ciudad en importancia donde se localiza un gran número de empresas maquiladoras.

Como resultado de estos estudios, para mayo de 1965 el secretario de comercio e industria de México, pronunció un discurso en el cual señalaba que era de suma importancia crear un programa de industrialización fronteriza para abatir el desempleo en esta región fronteriza. Dicho programa tenía como objetivo principal fomentar e implementar una industria maquiladora en la zona fronteriza, especialmente para las empresas manufactureras de los Estados Unidos. En este sentido, el objetivo principal del gobierno de México era ofrecer a la libre empresa de ese país una alternativa que representará ventajas con respecto a Hong Kong, Japón y Puerto Rico para el establecimiento de empresas maquiladoras. Asimismo, es importante hacer notar que el gobierno de los Estados Unidos participó en la concepción de una industria maquiladora mexicana, ya que al establecerse empresas norteamericanas en México esto representaba varias ventajas para estas empresas, que en orden de importancia era la mano de obra barata y la cercanía. Para complementar este proceso, también el gobierno de los Estados Unidos sugirió a México que además de las empresas americanas que trasladarán sus operaciones a México, se diera oportunidad a empresas de otros países a trasladar sus operaciones de maquila a nuestro país, para que no solamente empresas americanas gozarán de esta ventaja que representaba la industria maquiladora en México. Finalmente, en el mes de septiembre de 1965, el presidente de México en ese entonces el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, anunció oficialmente durante su informe anual el programa de industrialización fronteriza, por lo que reiteró la posición del gobierno de México en fomentar y promover el establecimiento de la industria maquiladora en nuestro país.

Podemos señalar como objetivos básicos de la industria maquiladora el gobierno de México marcó los siguientes lineamientos de la misma:

➤ Promover y fomentar la ocupación en zonas que se caractericen por fuertes presiones demográficas.

- Y Fomentar el ingreso de las divisas con el fin de fortalecer la balanza de pagos.
- Y Promover la creación de empleos en el sector industrial y brindar capacitación a las personas extraídas del sector agrícola.
- Y Ampliar el mercado para los productos fabricados o producidos nacionalmente, al propiciar una derrama de ingresos en la zona.
- Y Terminar con el prejuicio de la calidad de mano de obra mexicana.
- Y Aumentar el ingreso de recursos a través de la vía fiscal en todos los niveles.
- Y Promover la inversión en ramas auxiliares⁹⁴
- Y Destinar más recursos de capital para incentivar el desarrollo interior del país al contar con una inversión extranjera para coadyuvar el desarrollo de la zona fronteriza⁹⁵
- Y Facilitar el acceso a tecnologías avanzadas

Aunque el anuncio oficial del programa de industrialización fronteriza se realizó en 1965, no fue sino hasta 1966 en donde la entonces Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Industria y Comercio dieron a conocer, mediante dos oficios coordinados por estas dos secretarías, las bases legales y los procedimientos y requisitos para llevar a cabo las operaciones de maquila al amparo de lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 321 del Código Aduanero de los Estados Unidos Mexicanos. Finalmente para el 10 de junio de

⁹⁴ BUSTAMANTE, Jorge A. El programa fronterizo de maquiladoras; observaciones para una evaluación. Foro internacional Vol. XVI. Núm. 2 octubre-diciembre 1975 p.185

⁹⁵ HUNT, LACY H. Desarrollo industrial en la frontera mexicana. Revista comercio exterior vol. XX. Núm. 4 abril- 1970 p. 308

1966 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante el oficio número 164 dio a conocer los criterios que deberían de aplicarse para autorizar las operaciones de una empresa maquiladora, mismos que se pueden resumirse en cinco principales puntos:

➤ Las empresas que soliciten establecerse en una ciudad fronteriza deberán considerarse dentro de un recinto fiscal para los efectos aduaneros de sus operaciones;

➤ En lo que respecta a las importaciones de sus materias primas, las empresas deberán exportar fuera del territorio nacional el 100% de las mismas;

➤ En relación a la importación, transformación y exportación de materias primas, las empresas deberán ejercer todos los controles que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público juzgue necesario;

➤ Dichos controles tienen como objetivo principal la plena identificación de las materias primas y de los bienes terminados; en el caso de que dichos bienes sean de difícil identificación, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público decidirá otorgar o no la autorización correspondiente; y

➤ En cada uno de los casos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, realizará los estudios correspondientes y señalará las bases para regir la importación, el control, la transformación y la exportación de materias primas y artículos terminados, ya que en esta materia no se pueden dar reglas de carácter general.

Aunado a estos criterios, el gobierno mexicano otorgó ciertas facilidades a las empresas maquiladoras para fomentar sus operaciones y complementar su naturaleza en particular, las cuales en resumen indican lo siguiente:

➤ Se permite la importación temporal de las maquinarias, equipos y materias primas utilizadas para los procesos productivos de las empresas maquiladoras, sin el pago correspondiente de impuestos de importación; por lo que también la exportación de sus productos terminados estarán libres de impuestos.

➤ Se podrá otorgar la autorización a las empresas maquiladoras de contar con un capital social de hasta 100% de capital extranjero y

➤ Los técnicos extranjeros podrán trabajar en las empresas maquiladoras siempre y cuando obtengan la autorización correspondiente de la Secretaría de Gobernación.

Haciendo una cronología de todos los antecedentes que dieron como resultado el establecimiento de la industria maquiladora en nuestro país, podemos señalar que las bases legales establecidas para las mismas se han ampliado y se han ido adecuando hasta nuestros días esto con el fin de contar con una industria que hoy por hoy ha sido fuente importante generadora de empleos y de divisas para el país. Para entender el fenómeno de la industria maquiladora en México, o en cualquier otra parte del mundo, es necesario comprender el proceso de expansión industrial que se realiza mediante un modelo particular de internacionalización del capital* la reubicación de los procesos productivos está integrada verticalmente a un proceso global de producción, bajo el control de las corporaciones transnacionales; esto permite que el flujo de mercancías, y los procesos de producción relacionados con ellas, se decidan en la matriz.

En lo sucesivo, cuando mencionemos a la industria maquiladora nos referiremos a plantas manufactureras establecidas en México que:

* Entendemos por internacionalización del capital, la trasposición del capital de países desarrollados a aquellos en donde la mano de obra es más barata, con el fin de reducir los costos de producción mediante el empleo de fuerza de trabajo en forma intensiva.

- > Sean filiales de empresas extranjeras, plantas contratadas o empresas independientes, ya sean de capital nacional o extranjero;
- > Se dediquen al ensamble o fabricación de componentes y/o procesamiento de materias primas, ya sea de productos intermedios o finales;
- > Una parte importante de las materias primas y/o componentes que utilicen, sean importados de Estados Unidos, y una vez terminado el proceso de maquila, los productos sean enviados a ese país, y
- > Tengan jornadas intensivas de trabajo.

La industria maquiladora fue pensada como una alternativa del capital para abatir costos y recuperar rentabilidad, pero es posible observar dos tipos de maquila internacional: la llamada comercial, que consiste en actividades subcontratistas, en las cuales una industria en un país ajeno al de su origen produce bajo pedido mercancías ya sea de una fase específica o de la totalidad del proceso; asumiendo la planta matriz toda responsabilidad de calidad de los productos y encargándose posteriormente de su comercialización bajo su propia marca. Por otro lado la maquila industrial donde se transforman partes y refacciones para su ensamble final en una fábrica perteneciente a la compañía matriz.

Podemos concluir que las actividades de maquila son fundamentalmente de ensamble o terminado de productos, siendo su principal objetivo, el logro de menores costos durante el proceso productivo global, con el fin de abaratar precios en el mercado y obtener mayores utilidades, han podido articularse debido al ahorro en costos de fuerza de trabajo y a diferencias salariales entre naciones subdesarrolladas.

3.9. Mercado de trabajo y condiciones de trabajo

Las condiciones que permitieron esta expansión de industrialización para la explotación de los países subdesarrollados :

En primer lugar, se dio la formación de una reserva mundial de fuerza de trabajo potencial en Asia, África, y Latinoamérica. Esta reserva industrial tiene las siguientes peculiaridades: salarios bajos, jornada laboral larga y flexible, productividad similar a las industrias de los países industrializados tradicionales, fuerza de trabajo contratable y desechable, como la de mujeres y jóvenes, por ejemplo.

En segundo lugar, el desarrollo y refinamiento de la tecnología y organización del trabajo, que permitieron descomponer los procesos de producción complejos en unidades elementales. Lo que ocasionó que las tareas realizadas por los trabajadores no presentaran problemas de aprendizaje, debido a los grados de segmentación. De esta manera, se asegura el monopolio del saber científico e industrial para poder sustraer la planificación y el control del trabajador en cada paso del proceso productivo.

Por último, el desarrollo de la tecnología permitió la elección de emplazamientos para la producción industrial, y provocó que su dirección dependiera cada vez menos de las distancias geográficas. En particular el desarrollo de la tecnología de los transportes y comunicaciones ha hecho posible realizar producciones completas o parciales en cualquier parte del mundo.

En razón de que primero se crea una clase de trabajadores asalariados, luego se consigue una mayor valorización (expansión) y acumulación del capital mediante una prolongación de la jornada laboral, en tanto el capital no se vea limitado por restricciones legales, las cuales son normalmente consecuencia tanto de la fuerza de las organizaciones obreras como de la conveniencia de los capitalistas, debido a la productividad decreciente, de las jornadas laborales excesivamente largas. Naturalmente, esta posible fuente de beneficios se halla

limitada por el número máximo de Jornadas laborales que pueden explotarse al mismo tiempo, disponibles bajo determinadas circunstancias. Mediante el aumento de la productividad del trabajo y en consecuencia, de la tasa de explotación, el capital elude fácilmente las limitaciones a la valorización y acumulación, bajo cualquiera de las formas de valorización y acumulación, del capital citadas. La descomposición del proceso productivo en elementos que se asignan a la fuerza de trabajo específicamente adecuada o adaptada a cada función, y la introducción de una maquinaria cada vez más perfeccionada, son los dos métodos más importantes para aumentar la productividad del trabajo.

Respecto a la formación de una reserva mundial de fuerza de trabajo potencial. Podemos decir que es prácticamente inagotable, mientras el capital pueda contar con cientos de millones de trabajadores en Asia, África, y Latinoamérica. La mayor parte de esta reserva proviene de la sobre población latente en las regiones rurales que, bajo el influjo de la capitalización de la agricultura, arroja hacia las aglomeraciones urbanas una corriente ininterrumpida de personas sin ingresos y en busca de trabajo. Este ejército de reserva industrial se caracteriza por las siguientes particularidades:

➤ Los salarios reales pagados por el capital representan en los países de bajo nivel salarial entre un 10 y un 20 por ciento, aproximadamente, de los salarios de los países industrializados; estos salarios no alcanzan a cubrir siquiera los costos de la regeneración diaria de la fuerza de trabajo durante el período generalmente corto, de su empleo.

➤ La jornada laboral (la semana laboral, el año laboral) es, por regla general, considerablemente más larga que en los países industrializados tradicionales, debido, sobre todo, a la amplia difusión del trabajo por turnos, de noche y en festivos, que permite una utilización óptima del capital fijo.

- La productividad de los procesos de fabricación es equivalente, en general a la de procesos similares en la industria de los países industrializados tradicionales .
- La fuerza de trabajo puede ser contratada y despedida casi a placer. Esto significa, entre otras cosas, que puede imponerse una mayor intensidad de trabajo mediante un desgaste más rápido de la fuerza de trabajo. El trabajador agotado puede sustituirse casi a capricho por otro no utilizado.
- El tamaño del ejército industrial de reserva disponible permite una selección óptima de la fuerza de trabajo más adecuada en cada momento.

Finalmente podemos concluir que estas condiciones para la valorización y acumulación del capital han creado un mercado mundial de fuerza de trabajo y un mercado mundial de centros de producción.

3.10. Libertad sindical

Cabe mencionar que, con las nuevas formas de producción impuestas por el desarrollo industrial, habrían de surgir nuevas maneras de organización proletaria, lo que respecta a las formas de producción medieval correspondieron las corporaciones de oficios; a la producción capitalista de la gran industria, el sindicato. Pero, podemos afirmar que 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. Así pues, 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. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución; así la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato.

De tal suerte que el primer país que suprimió el delito de coalición fue la Gran Bretaña, cuando abrogó en 1824 la Combination Acts, de 1799 y 1800, pero no fueron plenamente legales los sindicatos sino hasta después del voto sobre la Ley de Sindicatos Profesionales, en 1871 (Trade Unions).

Recordemos que en Francia, el delito de coalición y de la huelga fue suprimido por obra de la Ley del 25 de mayo de 1864. así mismo los antiguos artículos 414 y 415 del Código Penal fueron abrogados y sustituidos por un nuevo texto que definía los delitos que atentaban contra la libertad de trabajo, y el artículo 416 del Código Penal continuó vigente para reprimir el delito de poner en el índice a los trabajadores.

A principios del siglo XX, los delitos de coalición y de huelga comenzarían a ser desechados de la legislación penal en la mayoría de los países Bélgica en 1866 y Alemania en 1869, Austria 1870, los Países Bajos en 1872 en Italia en 1890.

En el caso de México, correspondió al famoso Código Penal de Martínez de Castro la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así el artículo 922, del capítulo XI, referido a la asonada o motín tumulto, y el 925, que tipificaba delitos contra la industria y comercio, señalaban respectivamente:

"Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aun cuando se forme con un fin lícito, degeneren en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con grito, riñas y otros desórdenes, serán castigados los delincuentes... y a los que formen un tumulto o motín o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".⁹⁶

⁹⁶ Código penal. Comentado por. VALLES, Alfonso. Librería de la viuda de ch. Bouret. México. 1907. pp.315 y 316.

Tiempo después quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la constitución de 1917.

Cabe precisar que la libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad, la libertad en cuanto al ejercicio, no es una facultad absoluta, omnímoda e ilimitada así pues, el ser humano es libre pero su libertad no puede ir en contra de los principios morales básicos ni tampoco de las libertades ajenas.

Por ello, el derecho interviene para hacer compatible las cualidades y aptitudes del ser humano, consecuentemente, para que todos los componentes de la sociedad tengan la posibilidad de actuar en los límites del equilibrio y la armonía social.

En este orden de ideas el conocido autor francés, Paul Pic, en cuanto a la libertad sindical, apunta "Todo patrono y todo obrero tiene la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo".⁹⁷

El derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan, según Giuliano Mazzoni: "a) El derecho individual de asociarse profesionalmente, b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido, c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio".⁹⁸

Así tenemos que para el destacado jurista brasileño Mozart V. Russomano, la libertad sindical es una figura triangular, si ésta se pudiera representar geométricamente: "sindicación libre, autonomía sindical y pluralidad sindical"⁹⁹

⁹⁷ Pic, Paul, op.cit. p. 230.

⁹⁸ MAZZONI, Giuliano. *La conquista della libertà sindacale*. Edizioni Leonardo. Roma. 1947. p.170.

⁹⁹ RUSSOMANO MOZART, Victor. *Principios generales de derecho sindical*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1977. p.77.

El teórico García Oviedo señala que la asociación no tiene otro origen mas que la voluntad particular y que una vez constituida esta, nadie está obligado a incorporarse a ella, además alude que "se asocia el que quiere y cada cual puede salir cuando le plazca, de la asociación".¹⁰⁰

La libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, con el propósito de imponerle la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo; sin embargo, fue al mismo tiempo, un derecho frente al Estado, "un dejar-hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas". El profesor Mario de la Cueva expresa que "la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado".¹⁰¹ Si bien es cierto que la libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse, también lo es que impuso un triple deber, a saber:

Un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruir la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el artículo 387 de la LFT: que reza "El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; y un deber positivo al estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato".¹⁰²

Por lo que consideramos que la libertad puede ejercerse positiva o negativamente. En este orden de ideas, la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

¹⁰⁰ GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado de derecho social. Sevilla. 1952. p. 576.

¹⁰¹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. t. II. 6ª ed. Porrúa. México. 1992. p. 257.

¹⁰² Idem.

A continuación consideraremos algunas opiniones de los laboristas mexicanos. El maestro Néstor de Buen opina que "es un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social".¹⁰³

El teórico Euquerio Guerrero considera que ésta se traduce en dos cuestiones: "dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no y respetar el derecho que tiene para separarse de él cuando así le convenga".¹⁰⁴

El profesor Mario de la Cueva señala por su parte que existen diferencias entre la libertad general de asociación referida a todos los fines humanos, políticos culturales, deportivos, etcétera y la libertad sindical que se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra.

Pero Santos Azuela la considera como "el pivote y piedra angular... la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido".¹⁰⁵

Sin omitir a Charis Gómez, que alude que la idea de libertad sindical permanece como la "aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales e internacionales".¹⁰⁶

Por su parte, nuestra legislación del trabajo adoptó el Convenio Internacional número 87 sobre la libertad sindical, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950 y su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo,

¹⁰³ DE BUEN LOZANO, NÉSTOR. Derecho del trabajo, t. II. 10ª. ed. Porrúa. México. 1994. p. 614.

¹⁰⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo, 20ª. ed. Porrúa. México. 1998. p. 282.

¹⁰⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo, 2ª. ed. Porrúa. México. 1997. p. 97.

¹⁰⁶ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho internacional del trabajo, Porrúa. México. 1994. p. 135

en los artículos 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123. consecuentemente, encontramos los convenios vigentes sobre libertad sindical a partir de 1921 que son: 1. El convenio número 11, sobre el derecho de asociación. 2. El convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947) 3. El convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) 4. El convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Cabe agregar el artículo 427 (sección II, de la parte XII), del tratado de paz de Versalles.

A continuación, agregaremos los principios de libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales que ya hemos enunciado:

➤ Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.

➤ Derecho de afiliarse a estas organizaciones.

➤ Garantías al derecho de libertad sindical:

❖ La abstención de las autoridades públicas.

❖ Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.

❖ Elegir libremente a sus representantes.

❖ Organizar su gestión y actividad.

❖ Formular su programa de acción.

- ❖ No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
- ❖ Constituir federaciones y confederaciones.
- ❖ Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
- ❖ Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
- ❖ Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,
- ❖ La instauración de medidas para promover y desarrollar.

Tomando esas reflexiones como punto de partida no podemos omitir señalar lo que ha de entenderse por autonomía sindical. Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es "la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos...".¹⁰⁷ En cuanto a la autonomía jurídica, podemos decir que el artículo 123, apartado A, de la Constitución, en su fracción XVI, lo sustenta y expresa la posibilidad y la libertad de que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para colegirse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Como podemos observar esta disposición constitucional no invoca condiciones, mas no así la ley reglamentaria que es limitativa. Veamos sólo algunos ejemplos:

➤ El artículo 365 obliga a los sindicatos a registrarse ante la autoridad. Sin la constancia correspondiente, los representantes sindicales no pueden actuar. (artículo 692 fracción IV: "Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y

¹⁰⁷ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. "Autonomía, investigación y doctrina". Revista de la facultad de derecho de México. UNAM. México. núm. 114. 1979. p. 798.

Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato”).

Y En cuanto a la facultad interna de redactar sus estatutos, también está restringida por la Ley, pues el artículo 371 establece qué es lo que deben contener los estatutos, al señalar: “Los estatutos de los sindicatos contendrán...”, y enseguida enuncia quince fracciones dicho contenido, por lo que algunas veces hay quienes se sorprenden al no encontrar diferencias en el contenido y forma entre las disposiciones estatutarias de un sindicato y otro, pues resultan análogas.

Y La obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas cada seis meses, por lo menos, de la administración del patrimonio sindical (artículo 373).

Y Los sindicatos deben informar a las autoridades del trabajo, todo aquello que éstas requieran y comunicar a la autoridad regional, dentro de los diez días siguientes al nombramiento, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos. Por lo menos cada tres meses deben dar aviso de las altas y bajas de sus afiliados (artículo 377).

Y Por último, en el artículo 378 se prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer el comercio con ánimo de lucro. Ambas disposiciones son letra muerta, pues en la práctica no se respetan.

Es necesario hacer notar que existe una evidente desvinculación en este sentido, entre el mandamiento constitucional y la ley reglamentaria. Baste releer el artículo 123 después del preámbulo, en el segundo párrafo, que ordena al Congreso de la Unión expedir leyes sobre el trabajo “sin contravenir a las bases siguientes”, pero consideramos que es claro que el legislador ha hecho caso omiso de nuestra ley fundamental. Respecto a la autonomía referida a los

sindicatos, representa, sin más, esa libertad de movimientos o de acción que es consecuencia del ejercicio de derechos subjetivos de índole social.

La actividad jurídica sindical se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad, pero reconociendo el alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y sus miembros; que algunos autores llaman acción democracia interna y externa. Cabe precisar que el constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato; también debiera serlo elegir libremente a sus representantes. Es conveniente señalar que en cuanto a la acción sindical externa, podemos mencionar la participación que éstos tienen en la vida pública de cada país. Bajo este contexto, en el caso de la ley mexicana, algunos autores prefieren hablar de libertad; entre ellos De Buen, quien, al referirse a este concepto, indica que "la ley mexicana no es muy precisa en la expresión de la autonomía, no obstante ser clara la intención, prefiere hablar de libertad".¹⁰⁸

Creemos que mientras el sistema político continúa utilizando y manipulando al sindicalismo, como lo han venido haciendo a través del corporativismo, no podemos hablar de autonomía sindical, en el sentido amplio y correcto en que debe ser entendida. Por consiguiente, el sometimiento y la postura claudicante y corrupta de los líderes han convertido nuestras organizaciones en comparsas que legitiman a un sistema decadente, ya que no satisface las aspiraciones del pueblo mexicano.

Podemos afirmar que la unidad de la clase trabajadora ha sido siempre la base de sus posibles victorias, sin la unidad en las organizaciones sindicales como táctica y sin una meta permanente, los hombres sindicalizados pierden su fuerza de grupo, pues el tener problemas diferentes de trabajo, objetivos y aspiraciones contrarios implica que no participarán del mismo interés y objetivo común. Mientras se mantenga la división en las filas de los sindicatos o entre éstos y las

¹⁰⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Porrúa, México. 1983. p. 16.

federaciones y confederaciones que los agrupan, la clase obrera seguirá negándose a sí misma la pluralidad de cambiar las estructuras sociales injustas. A partir de la unidad sindical que según García Abellán "pretende asegurar la eficacia total de un ente profesional".¹⁰⁹

En lo que respecta a las cláusulas de admisión y exclusión tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace varios años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y del totalitarismo estatal. Así pues, Quienes más atentan contra la libertad sindical son las asociaciones profesionales al ejercer coacción sobre los trabajadores a fin de inducirlos a la afiliación y aceptar su disciplina so pena de perder el empleo.

Consideramos que estas cláusulas pueden ser exclusión de ingreso o taller cerrado (closed shop), en la cual el patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que ha estipulado el convenio: y la cláusula de taller sindical (union shop) o de mantenimiento de miembros sindicales (maintenance of membership), mediante las cuales se otorga un plazo a los obreros para afiliarse al sindicato se les impone continuar en el mismo hasta que dure el empleo así pues, mediante estas cláusulas se retorna a la situación que existió en el último periodo de las corporaciones y que la ley chapelier se propuso eliminar. De lo referido apreciamos que el trabajador, para poder ejercer su profesión, debe afiliarse a un determinado sindicato y permanecer en el mismo, pagando puntualmente las contribuciones y aceptando la disciplina. Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato.

Podemos aducir que en el derecho norteamericano del trabajo no existe el derecho a ser admitido en un sindicato, a cláusula de exclusión de ingreso, es decir el taller cerrado (closed shop) que fue también prohibida por la ley Taft Hartley.

¹⁰⁹ GARCÍA ABELLÁN, Juan. Introducción al derecho sindical. 9ª. ed. Madrid. 1961. p. 104

Es importante señalar que en México se tienen antecedentes de la cláusula de ingreso a partir de 1916, cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S. A. Así mismo, la cláusula de exclusión de ingreso fue definida por la ley de 1931, en su artículo 49, como una normación del contrato Colectivo o del contrato ley que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicalizados.

Para comprender mejor apuntamos a la antigua ley de 1931 que también estableció en su artículo 236, el derecho de los sindicatos de trabajadores para pedir y obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato cuando exista la cláusula de exclusión.

También debemos mencionar la ley de 1970 que modificó el párrafo final de la ley anterior, para establecer en el artículo 395 que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. En opinión del teórico Mario de la Cueva, ésta fórmula debe considerarse equivalente "a quienes sean miembros del sindicato titular del contrato colectivo".¹¹⁰

Dichas cláusulas tanto la de admisión como la de exclusión han sido un arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ellas han satisfecho venganzas personales; amedrentando a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales; pero la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino más bien en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus integrantes. A pesar de que según dicho autor es innegable la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación, ésta debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley.

¹¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. t.II, p. 308

Diversos han sido los criterios, tesis y jurisprudencia, tanto Tribunales Colegiados como de nuestra Suprema Corte que se han emitido al respecto. Apuntaremos algunos de ellos, por considerar que estas opiniones enriquecen e ilustran el contenido de este trabajo:

Cláusula de exclusión, aplicación, al patrón sólo compete en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse a) de la autenticidad en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b) que en el contrato respectivo está consignada dicha cláusula; c) que los trabajadores excluidos pertenecen al sindicato que aplica la repetida cláusula y una vez que esto se acredite, el patrono, sin responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que esto sólo puede interesar a los trabajadores.

Amparo directo 1535/940. Sec. 1º. Cía de servicios Públicos de Nogales, S. A. 6 de septiembre de 1940. Unanimidad de votos. Relatos: O.M. Trigo. Cláusula de exclusión, requisitos para la aplicación de las facultades de las juntas. Entre los requisitos que son necesarios para que un trabajador sea expulsado válidamente de su sindicato, se encuentra el de que los hechos que motiven la expulsión estén previstos en los estatutos de la organización y queden debidamente probados. Por lo tanto, las Juntas están facultadas para examinar si los hechos que fundan la expulsión tuvieron una existencia real y quedaron acreditados y, en caso contrario, declarar que la expulsión fue indebida, sin que entrañe intromisión de las juntas en la vida interna del sindicato.

Amparo directo 1258/79. sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 20 de agosto de 1979. unanimidad de 4 votos ponente: María Cristina Salmorán Tamayo. 7ª. Época, vols. 127-132,5ª., p.15.

CAPITULO CUARTO

DERECHOS LABORALES FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN

Daremos principio a este capítulo refiriendo que ante un panorama mundial caracterizado por crisis económicas y variantes políticas, se han creado cambios y ajustes estructurales tanto a nivel macroeconómico como a nivel microeconómico. Pareciera que a nivel macroeconómico se ha buscado un reacomodo de la participación del Estado en la economía ante el crecimiento del desempleo y del sector informal, y a nivel microeconómico, el cambio de los viejos modelos de producción fordista y taylorista, en la búsqueda de nuevas formas de organización de los procesos de trabajo. En este contexto consideramos que la legislación podría ser vista como obsoleta y desadaptada.

Cabe señalar que cuando hacemos un análisis histórico, constatamos que las cosas no siempre fueron así, pero hay que recordar que el contexto económico favorable permitió a los países dotarse, sobre todo después de la segunda guerra mundial, de un marco legal en que la contratación por tiempo indeterminado y el cálculo de las prestaciones en función de la antigüedad, fueron, criterios rectores de las legislaciones laborales.

4.1 LAS NUEVAS CONTRATACIONES LABORALES.

Muchas han sido las denominaciones empleadas para representar el fenómeno que nos ocupa: contratación precaria, contratación flexible, trabajos atípicos, pluralidad o nuevas modalidades de contratación individual; en todos estos casos se trata, o bien de situaciones que escapan al derecho del trabajo, o bien al rompimiento del esquema tradicional de contratación que daba al tiempo indeterminado un papel relevante. Percibimos que todas estas expresiones y calificativos, parten de una premisa que a nuestro parecer es la proliferación de contrataciones laborales que se alejan del estándar que la legislación laboral ha dibujado, trabajador estable con contrato indeterminado, derechos adquiridos, etc. Pero como ya hemos indicado, más allá de la denominación, dos nos parecen los rasgos distintivos del fenómeno, a saber:

Uso intensivo de contrataciones excepcionales, y/o

Uso de modalidades ajenas al derecho del trabajo.

Es por lo anterior que, más que elaborar un concepto de nuevas formas de contratación, nos conviene hablar de formas de debilitamiento de la estabilidad en el empleo.

En la década de los años ochenta eso cambió, tal como podemos advertir con algunas estadísticas referidas a la región latinoamericana, mismas que son representativas del nuevo panorama dentro del cual tienen su nacimiento las nuevas contrataciones:

Según datos de la OIT, refiriéndose a la región latinoamericana, en el año 1999, aproximadamente el 25% de los trabajadores laboraba sin contrato y sin protección, estando algunos de estos asalariados localizados en el sector económico informal.

Cabe destacar que en la misma región y en el mismo periodo, cerca de 76 millones de trabajadores no están cubiertos por sistemas de seguridad social, lo que equivale al 38.4% de los asalariados. Así pues, conforme a las estadísticas de la misma, las mujeres perciben en promedio el 64% de lo que reciben los hombres, lo que es bastante representativo respecto a los años anteriores porque si bien es cierto que han existido avances, también lo es que sigue siendo un tema sensible debido a que la brecha es más acentuada tratándose del sector económico informal.¹¹¹

Es importante señalar que, en este contexto se caracteriza por un debilitamiento o ausencia de la protección laboral a los trabajadores; y es precisamente en ese marco en el cual se empieza a hablar de las nuevas contrataciones individuales. Así pues, reiteramos lo aludido al inicio, cuando hablamos de contrataciones en el esquema tradicional y de contrataciones novedosas. Es preciso señalar que frente a la forma tradicional de contratación individual que prioriza la duración indeterminada, han existido tres variantes por medio de las cuales este esquema de contratación ha cambiando y crecido, estas son:

➤ Interna e intensiva. Siendo la realizada en el mismo marco del esquema tradicional de contratación individual, en este caso la novedad ha consistido en el aumento de los contratos excepcionales, ya por tiempo u obra determinada.

➤ Interna y extensiva. Es la fomentada y tolerada fuera de los marcos del mismo derecho del trabajo (mediante reformas a los códigos laborales, o mediante decretos expedidos al efecto), aumentando los casos de excepción a la regla de tiempo indeterminado.

¹¹¹ [www.http://oit.com](http://oit.com).

➤ **Externa y abusiva.** Es la que es fomentada y tolerada fuera de los marcos del mismo derecho del trabajo, por ejemplo, por la vía de las contrataciones civiles, verbigracia contratación para prestación de servicios profesionales, o bien haciendo aparecer como legales algunas modalidades de encubrimiento de la relación laboral o de terciarización.

El análisis que corresponde al tratamiento jurídico de las nuevas contrataciones, creemos conveniente realizarlo a partir de cuatro diferentes escalas, mismas que a continuación referiremos:

A nuestro parecer son la Constitucional, legal o legislativo, convencional, e internacional.

Constitucional, si bien la mayoría de las Constituciones latinoamericanas no hacen referencia expresa al tipo de contrato de trabajo, sí se señala que no se permitirán actos que se traduzcan en restricciones a la protección acordada en las leyes laborales.

Legal o legislativo, las leyes reconocieron, el principio de tiempo indeterminado, esquema hoy en crisis. En el plano legal esta crisis se ha manifestado en por lo menos dos vertientes: una reglamentarista, haciendo uso intensivo de las normas excepcionales ya existentes, y otra, de precarización provocada con una nueva normatividad, que como ya se veía se da en el marco o fuera del derecho del trabajo y que en ambos casos se traduce en los aumentos de la contratación excepcional.

Convencional, tradicionalmente la regulación de la contratación individual se ha reservado al legislador y no a las partes en un contrato colectivo, sin embargo ha habido casos en donde la negociación colectiva ha sido una herramienta de precarización del empleo, como el que se presentó en la empresa

General Motors en el año 1989, donde el empleador propuso aumentar el porcentaje de los trabajadores eventuales.

Internacionales, en materia de convenios de la OIT, el debate que desde los años ochenta giró en torno a la necesidad de saber si los convenios eran aplicables o no a la totalidad de las formas de empleo, y si las nuevas contrataciones precarias serían una suerte de posible excepción de las normas internacionales. Lo que respecta al convenio 158 sobre la estabilidad en el empleo, aunque se dirige a todos los trabajadores, admite excepciones, como la duración determinada y para tareas específicas.

Los efectos de las nuevas contrataciones laborales bien podemos ubicarlas dentro del marco legal o fuera de él, a decir:

➤ Dentro del marco legal. En las relaciones individuales, pareciera que se fortalece el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo.

➤ En materia de seguridad social, la protección de los trabajadores o no se manifiesta o sencillamente se da de manera limitada en razón a los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración indeterminada de la relación laboral. Cabe destacar que la incidencia de siniestros pareciera haber aumentado en el caso de trabajadores temporales.

➤ Fuera del marco legal. En algunos países se ha detectado que hay ciertos grupos sociales que participan de manera más activa en este tipo de contrataciones como son los jóvenes, mujeres, jubilados, entre otros, acarreado diversas consecuencias y repercutiendo directamente en el en el ámbito social, económico y hasta en el político.

4.2. La flexibilidad de las relaciones laborales y el nuevo orden internacional

Como ya habíamos apuntado, otra causa primordial de la transformación fue sin duda la reconversión de las relaciones internacionales, pues con el proceso de globalización, las relaciones económicas entre los Estados se tornaron más profundas e interdependientes. Así, para realizar la tarea de reformar, modernizar y desempeñarse de acuerdo con el nuevo orden, las transnacionales impusieron la absoluta convicción de que era necesario suprimir el proteccionismo laboral, aislante y discriminatorio, que estrechaba las perspectivas y el crecimiento sostenido de todos los países.

Estimamos importante señalar que con el neoliberalismo varió el rumbo de las relaciones internacionales, toda vez que la integración económica se convirtió en una necesidad imprescindible puesto que no era posible que los Estados del orbe subsistieran en la automarginación. Y es entonces "que el mundo sufre hoy en día, una serie de transformaciones que se manifiestan de manera vertiginosa en todos los niveles [...] La creciente complejidad de las relaciones económicas en un contexto político, ha obligado a la comunidad mundial a asumir nuevas estrategias de comercialización para el futuro."¹¹²

En la búsqueda de una organización operativa, capaz de promover el desarrollo político, económico y social de los Estados, se encontró la necesidad de negociar tratados regionales de libre comercio, que a la postre condujeron a la flexibilización de las relaciones laborales. Así, con la globalización y el ajuste pragmático de las relaciones internacionales, México quedó ligado a las exigencias comerciales derivadas de su situación geográfica, en relación particular con los Estados Unidos.

Advertimos, como bien explica Carlos Reynoso Castillo que el panorama económico mundial apunta con claridad, una gran inclinación a la concertación de alianzas entre los Estados de la comunidad internacional, con la misión de

¹¹² REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo e integración económica. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. México. 1994. p.26

enfrentar hegemónicamente, como bloques, la creciente y compleja competencia.¹¹³

De esta manera, bajo el gobierno de Reagan y después con el de Bush, que manipulara a Salinas de Gortari, se hizo pública la convicción de que la ayuda globalizada resultaba indispensable para conseguir la concurrencia a los grandes mercados internacionales. Para tutelar y promover el desarrollo económico de su región, bajo la presión directa del gobierno norteamericano y las consignas conocidas del Fondo Monetario Internacional y el Banco Interamericano de Desarrollo, fuentes de las deudas periódicas, así, México debió adecuar la liberación de sus barreras comerciales y aduaneras a la economía estadounidense se introdujo de esta forma, con la abierta complicidad del salinato y mediante prácticas de facto toleradas por las autoridades del trabajo, la flexibilización de las relaciones laborales de manera que ayudaran a la necesaria modernización política, administrativa y laboral del nuevo bloque económico.¹¹⁴

Así, el país se vio inmerso en el juego económico mundial que desde varias décadas atrás, incidía de manera sustancial en la vida política de los Estados y en la configuración de un nuevo orden jurídico internacional. De esta manera, con la globalización y la apertura en las relaciones internacionales de bienes y servicios, se orientó un nuevo sentido en el régimen de las relaciones laborales, equilibradas de manera diferente, para concordar la suficiencia de las condiciones de trabajo con el costo de las inversiones y el reto de competir en los mercados mundiales.

Por lo tanto, ha resultado claro que con la modernidad y la reconversión laboral de las relaciones internacionales se buscó favorecer a una élite financiera e industrial, así como a las más grandes corporaciones multinacionales. Se benefició básicamente a la empresa exportadora, marginando las opciones de la pequeña y mediana industria que no se pudo adaptar, ni tampoco concurrir a los

¹¹³ Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. cit. p. 25.

¹¹⁴ Cfr. DE BUEN, Carlos. Sobre la injerencia del Fondo Monetario Internacional en México. Op. Cit. pp. 30 y 31.

mercados mundiales, provocándose por añadidura, un descenso de la planta productiva y de las oportunidades de trabajo.

En este sentido advertimos que al flexibilizar las condiciones del empleo, se hizo necesario reordenar la organización idónea de la seguridad social y el sistema de tutela de los hombres que trabajan, frente a las enfermedades y los riesgos de trabajo, el desempleo, la vejez y el amparo de los familiares. Dentro de esta perspectiva tenemos que, los Estados del orbe debieron movilizarse para conseguir el pleno empleo y condiciones remuneradas de trabajo, buscando el orden legal que favoreciera también la inversión y la indeclinable apertura comercial, coordinando los reclamos del mercado internacional de trabajo dentro de los bloques económicos. Así, con la internacionalización de la apertura económica, se rearticulaban las leyes del mercado, apuntando una nueva dinámica que a la orientación política agrega, una vigorosa transnacionalización de las economías nacionales.

En el marco laboral, pronto se advirtió un flujo importante de trabajadores migrantes que no sólo reclamaron empleo, sino también condiciones decorosas de trabajo y un sistema operativo de seguridad social. Podemos afirmar que ante la imposibilidad de las economías laborales, para autoabastecerse y con plena suficiencia atender su desarrollo, el proceso de transnacionalización modificó de manera importante la política económica de los Estados. Las profundas transformaciones operadas por la modernización y las necesidades de las nuevas relaciones, se estima que precisaron de la transnacionalización como fórmula efectiva para nivelar las necesidades de exportar, mismas que se representan como alternativa idónea para concurrir a las relaciones exteriores que responden a los reclamos estratégicos y tecnológicos de la reconversión industrial, de comercio y del trabajo.

Es entonces que se desarrolló con gran éxito, sobre todo para el auge de la empresa, una concatenación variada de mecanismos legales de concertación,

destinada a promover la flexibilización de las relaciones laborales entre los estados integrados de las comunidades económicas. Se promovió también, en forma muy cuestionada, un flujo internacional de mano de obra barata y calificada, como un factor de avance para la reordenación y repunte económico-político.

Así tenemos que bajo diversas consignas, los Estados se fueron involucrando en el fomento y control de un libre cambio fructífero de recursos económicos y humanos, que no siempre han respondido a los principios fundamentales del bienestar colectivo y la justicia social. Cabe destacar que no es conveniente olvidar que la gestación del derecho comunitario internacional pretende legitimar el dominio de las normas supranacionales por encima del orden interno, integrando su prepotencia hegemónica a través de convenciones, pactos, tratados o convenios. Más lo cierto es que la fuerza de las naciones industrializadas somete a sus pretensiones el interés de los socios, convirtiendo en espejismo el mito comunitario.

Podemos señalar que sin cerrar las opciones al cambio, consideramos que el derecho no se ajusta por cuestiones de moda o capricho y mucho menos el rumbo de un ordenamiento nuevo, como el derecho social, que a nuestro saber es obra de la acción y lucha de los trabajadores; a demás se puede considerar reivindicador de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual en la ciudad o en el campo, el ordenamiento laboral se inscribe dentro de los marcos tutelares de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos. Por consiguiente, ni las autocracias, ni los grandes capitales, ni tampoco la presión de los bloques internacionales podrán dejar sin efecto los ordenamientos que surgidos de las grandes movilizaciones reivindicatorias, aspiran a la concordia y a la justicia social. Frente a los estragos de la enfermedad y la pobreza, ni la globalización, ni la apertura económica, la reconversión o la productividad, podrán ser alternativas para trazar el destino del derecho del trabajo, fuera de los objetivos del rescate de dignidad y la libertad del hombre.

Cabe destacar que si el repunte liberal impone su credo absurdo, el trabajo organizado entonces no teme sus desafíos; en razón de que prepara la resistencia y enfrenta su destino. Es pues, que se repite como en tantas ocasiones, la experiencia secular de los obreros que remonta, con amplio suceso, la temeridad de las oligocracias tributarias del poder y la utilidad a ultranza.

4.3. Los tipos de flexibilidad más empleados

En lo que se refiere a las relaciones y organización del trabajo, las empresas tratan de introducir flexibilidad principalmente por tres razones. Primero pueden pretender que se revisen los salarios a la baja y concertar acuerdos salariales, trabajador por trabajador. Segundo, quieren asegurar las ventajas de la flexibilidad interna con el fin de facilitar las reclasificaciones de la mano de obra en las tareas. Finalmente, tal vez pretendan favorecerse de la flexibilidad externa mediante técnicas que permitan el ajuste cuantitativo de la absorción de mano de obra, sin embargo, dependiendo de las necesidades y requerimientos de las empresas, es como optan por los siguientes tipos de flexibilidad.

➤ Flexibilidad numérica.

A decir del teórico Carlos Prieto, "La flexibilidad numérica consiste en adaptar la cantidad de fuerza de trabajo a las necesidades de la empresa"¹¹⁵

Así tenemos que, la flexibilidad numérica (o externa) supone un ajuste rápido de la utilización directa de la mano de obra mediante la rotación, así mismo implica el despido temporal y posteriormente la reincorporación de los trabajadores según las necesidades de la empresa.

➤ Flexibilidad funcional.

¹¹⁵ Prieto, Carlos. "Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y críticas". en sociología del trabajo, nueva época. núm. 16. siglo XXI. España. 1992. p. 17

Consideramos que, consiste en adaptar la capacidad y disponibilidad productivas de la fuerza de trabajo, implica además, una ampliación de la competencia (en el doble sentido de la capacidad y responsabilidad profesional de los trabajadores) hasta hacer posible la realización de múltiples tareas y varias funciones así como su movilidad interna, por ende, es la flexibilidad más compleja porque conlleva un cambio cualitativo en la organización de la producción.¹¹⁶

Por lo tanto, la flexibilidad interna (o funcional) consiste a nuestro saber, en la utilización de equipo y maquinaria de usos múltiples o de métodos de producción que requieren de una mano de obra muy especializada supone las calificaciones y aptitudes polivalentes que hacen que los trabajadores pasen por distintas máquinas y puestos de trabajo, horarios y días de trabajo; además supone la introducción de una mayor capacitación; que contribuye a elevar la productividad de dos maneras: una en forma directa al aumentar la productividad laboral y otra indirecta al incrementar los niveles de productividad del capital, mediante un mejor uso de la tecnología, estas dos formas de capacitación deben complementarse a través de un sistema que permita el desarrollo de una fuerza de trabajo más vinculada a los procesos productivos, innovadora, flexible y, sobre todo, que pueda responder positivamente a las necesidades de la empresa y a los cambios en el mercado laboral y de consumo. Siguiendo con la línea trazada, podemos decir que las prácticas de trabajo flexible están aumentando en todos los países, entre esas prácticas conviene distinguir:

- la jornada laboral flexible, incluida la flexibilidad contractual.
- la flexibilidad en el contenido del trabajo a realizar o del puesto a desempeñar.
- la flexibilidad económica o salarial.

¹¹⁶ Cfr. Prieto, Carlos. Op. cit., p.19.

Reconocemos que los tipos más comunes de flexibilidad laboral, están relacionados con la distribución del tiempo de trabajo, sobre todo la jornada parcial. A continuación analizaremos las diversas formas de flexibilidad, esto es, empezando por la jornada laboral y la flexibilidad contractual.

4.4. Jornada laboral flexible y flexibilidad contractual

Los diversos tipos de distribución de la jornada laboral, que se resumen así:

➤ Flexibilidad relacionada con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas:

- ❖ el trabajo a tiempo parcial,
- ❖ el trabajo compartido,
- ❖ el horario flexible (flexitime), incluidas las horas complementarias con descanso complementario,
- ❖ el cómputo anual de las horas trabajadas,
- ❖ la jornada diaria flexible,
- ❖ el trabajo por trimestres,
- ❖ las horas extra,
- ❖ el trabajo por turnos,
- ❖ otras formas.

➤ La flexibilidad contractual:

❖ Trabajo no permanente (temporal, ocasional, de duración determinada),

❖ Subcontratación

a. Flexibilidad de la duración de la vida laboral:

❖ Programas de jubilación anticipada.

➤ Flexibilidad relacionada con el centro de trabajo:

❖ Teletrabajo,

❖ Digitofactura.

4.4.1. Trabajo a tiempo parcial

Podemos advertir que el trabajo o la utilización de este tipo de trabajo permite a las empresas ajustar con mayor eficacia los recursos humanos de acuerdo a los cambios en el mercado. Cabe citar que un trabajador a tiempo parcial podemos definirlo generalmente, como alguien que trabaja menos que la jornada completa establecida dentro de un sector o una organización. Además, el trabajo a tiempo parcial se concentra más hacia el sector de servicios y se trata de trabajadores asalariados. Por otra parte, las personas deciden emplearse en este tipo de trabajo principalmente por las siguientes razones: a) las personas casadas o con obligaciones, para disponer de tiempo para ocuparse de su familia, b) son personas que tal vez se dediquen a otras actividades ajenas al mercado de trabajo; c) dicho trabajo puede proporcionar oportunidades a personas que tengan

una invalidez que no sea total y d) el mismo trabajo de jornada completa puede conducir al trabajo de tiempo parcial.

A su vez, las empresas ofrecen trabajos a tiempo parcial por diversas razones: para dar mayor flexibilidad a la planificación y contratación de personal, para reducir los costos laborales, pagar salarios por hora más bajos, disminuir la seguridad social o para explotar una nueva fuente de mano de obra en mercados de trabajo muy cerrados. También los gobiernos han optado por estimular el trabajo a tiempo parcial como una forma de combatir el desempleo.

Modalidad que suele identificarse con la precariedad, surge que ante la ausencia de empleo de tiempo completo, en el sector estructurado la inexistencia del seguro por desempleo y por responsabilidades familiares, así como la insuficiencia de guarderías como prestación social para trabajadoras y/o trabajadores, conduce a las madres a buscar actividades subcontratadas o en el mercado informal del trabajo, con menos garantías y sin seguridad social.

Cabe destacar que en el marco legal mexicano no se contempla el tiempo parcial de trabajo, debido a que existen dos argumentos para limitar la posibilidad reglamentaria a tiempo parcial, uno, es la baja cuantía del salario mínimo, estipulado por la jornada completa y que de fraccionarlo en horas resultaría disminuido de manera considerable; el otro argumento estriba en que se liga con la administración de la seguridad social, toda vez que las cotizaciones se calculan de manera proporcional cuando la atención médica es imposible, esto es, en forma de proporciones más sencillo aplicar este método para efecto de las prestaciones y cotizaciones correspondientes a indemnizaciones, pensiones y retiro. Sin duda en lo concerniente a las prestaciones como vacaciones y descanso semanal, la proporción podría determinarse con mayor facilidad.

En este sentido, en algunas legislaciones se han desarrollado los sistemas proporcionales en los términos del convenio 175 de la OIT (1994); el cual previene

la adaptación equivalente entre el tiempo completo y el parcial medido por ingresos duración del trabajo por cotización.

Para poder reglamentar el trabajo a tiempo parcial, se debe partir de una media jornada cuando el tiempo efectivo de trabajo sea hasta por 24 horas a la semana, las horas de trabajo podrían distribuirse de acuerdo con las actividades, intereses y oportunidades de las partes, debiendo permanecer el principio de la jornada humanitaria para lo cual se admitirán reglamentos específicos y normas técnicas aplicables a cada caso, en cuanto a la filiación al seguro social así como, el cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones sociales económicas deben continuar obligatorias, pero el pago de cotizaciones así como del subsidio puede hacerse de forma proporcional. Reconocemos que las condiciones generales de trabajo tendrán que ser las mismas que para los trabajadores de tiempo completo, esto es deberán tener un lugar, forma de pago, estímulos económicos, número de días de vacaciones, descanso semanal, pago de aguinaldo, antigüedad, primas y demás correspondientes, de manera proporcional al tiempo trabajado. Para lo cual, existen algunas prestaciones de orden social cuyo cumplimiento pudiera dificultarse, pero que sería convertible en pago económico como ocurriría en el derecho de guarderías.

➤ Ventajas

Permite al empresario adecuar más estrechamente la demanda laboral y la oferta de trabajo.

Facilita la contratación y la permanencia del personal.

Aumenta la productividad: es probable que los que trabajan menos tiempo tengan más energías y estén menos estresados.

Ofrece la posibilidad de trabajar menos horas a los que tienen responsabilidades familiares o intereses fuera de la organización.

➤ **Inconvenientes**

El empleado tiene menos beneficios sociales (por ejemplo la pensión, la prestación por incapacidad laboral transitoria).

Puede considerarse como un obstáculo para la promoción y una limitación para la formación.

4.4.2. El trabajo compartido

Es una forma de trabajo a tiempo parcial en el que varios empleados a tiempo parcial comparten un mismo trabajo o una misma responsabilidad, generalmente dividido entre ellos el sueldo, las vacaciones y los demás beneficios, proporcionalmente al número de horas que cada uno trabaja. Es entonces que el trabajo compartido se introdujo como un intento de acoplar la demanda de los empleados que querían una reducción de horas, y la necesidad de garantizar al consumidor un nivel mínimo de servicio. Los diversos programas de trabajo compartido funcionan en torno a algunos de los puntos siguientes:

Dividir el día o la semana (por ejemplo, cada miembro del equipo realiza el 50% del tiempo diario o semanal).

Alternar las semanas (por ejemplo, cada miembro del equipo realiza una semana a tiempo completo).

➤ **Ventajas**

Proporciona una creciente flexibilidad (por ejemplo trabajando juntos en las horas punta).

Proporciona cierto grado de continuidad en el trabajo cuando uno de los miembros del equipo está ausente (por ejemplo, cuando está de vacaciones).

➤ **Inconvenientes**

El empleado tiene menos beneficios sociales.

Puede considerarse como un obstáculo para la promoción y una limitación para la formación.

Algunos trabajos son difíciles de compartir.

Requiere mayor grado de formación y mayores costes de administración.

Pueden surgir dificultades de comunicación entre las personas que comparten un mismo trabajo.

Los trabajadores que comparten un mismo trabajo pueden sentirse menos satisfechos de su trabajo.

4.4.3. Horario flexible

Estimamos que el horario flexible constituye una ordenación del horario laboral mediante la cual, dentro de ciertos límites, los empleados pueden variar la hora de inicio y de terminación de su trabajo, con la condición de realizar un número de horas estipulado, en un período de tiempo determinado (generalmente una semana o un mes).

Lo que concierne a las diversas formas de horario flexible; estas permiten generalmente a los empleados compensar las horas realizadas de más o de menos en un período determinado y en el caso de un exceso de horas, compensar con un período de descanso. En este sentido, el horario flexible comenzó a

implantarse en Alemania (del oeste) y se practica desde los años setenta, cuando constituía la forma más común de flexibilidad laboral. Sin embargo, estudios recientes realizados en el Reino Unido indican que dicho sistema está perdiendo vigencia, por lo menos en este país y que no siempre se corresponde con la exigencias de la cultura empresarial de los años noventa.

➤ Inconvenientes

El sistema puede generar abusos, si el control es inadecuado

Puede haber problemas y costes adicionales, si surgen aumentos imprevistos en la carga de trabajo fuera de las horas del núcleo central

Dificultades de comunicación.

4.4.4. Las horas complementarias compensadas por tiempo libre

Uno de los puntos específicos del horario flexible consisten en la compensación de horas trabajadas por horas libres. Gracias a ese sistema, los empleados pueden trabajar más horas para poder disponer más tarde de tiempo libre.

Las horas abonadas se pueden ir acumulando o utilizando cada día, cada semana, o cada mes. Respecto a las horas trabajadas por adelantado no tienen necesariamente que ser compensadas con tiempo libre dentro de una determinada unidad de tiempo, y pueden estabilizarse en el cómputo anual de horas trabajadas, e incluso dentro de la duración total de años de servicio, con vistas a la jubilación anticipada. En este orden de ideas, cada empleado tiene la libertad para decidir la utilización que hará del tiempo libre que le corresponde, de acuerdo con su supervisor.

4.4.5. El cómputo anual de horas trabajadas

El cómputo anual de las horas trabajadas es una forma de disponer el tiempo de trabajo, de tal manera, que un empleado es contratado para realizar una cantidad de horas anuales, en vez de una cantidad de horas semanales. Con esta disposición las horas laborales pueden ser repartidas a lo largo del año con el fin de hacerlas coincidir con los momentos de mayor trabajo, además, se pueden variar las horas ya sea por días, semanas o meses con arreglo a la demanda. Dichas horas son distribuidas a lo largo del año, y la distribución se realiza con un año de antelación, lo que permite a los empleados planificar mejor su tiempo.

> Desventajas

El pago de horas extra no existe ya que todas las horas que se trabajan de más se van acumulando.

Puede desembocar en una reducción de sueldo para aquellos que anteriormente tenían la posibilidad de hacer muchas horas extra.

Los empleados pueden ser obligados a trabajar tras haberles avisado con muy poca antelación.

Vacaciones programadas o fijas.

4.4.6. Jornada diaria flexible

Es la posibilidad de acoplar las horas que le quedan por realizar al empleado con la carga de trabajo a ejecutar; en este sentido, no se desperdician horas cuando la demanda es débil y no es preciso recurrir a las horas extra para cubrir los periodos de sobrecarga, pero se puede llegar al mismo resultado, de manera más adecuada, pagando a los empleados sólo las horas realmente trabajadas.

4.4.7. Trabajo por trimestre

El trabajo por trimestre permite a los empleados tener un contrato permanente ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, pero les da derecho a dejar el trabajo (sin sueldo) durante las vacaciones escolares o universitarias.

4.4.8. Trabajos por turnos

Es la situación en la que un trabajador o un grupo de trabajadores, tras haber realizado su jornada laboral en un trabajo concreto, se ve reemplazado por otro trabajador, en el mismo trabajo, dentro de un período de 24 horas. Cubre un amplio abanico de prácticas laborales, tales como los turnos de dos días, los turnos de días alternos, los turnos nocturnos, los turnos de 8 horas, los turnos nocturnos de fines de semana y los turnos continuados.

Cabe señalar que no es una forma especialmente nueva de trabajar, es algo esencial en ciertas empresas, en las que la maquinaria, los servicios y los procesos productivos deben mantenerse durante las 24 horas del día. Esa necesidad de mantener la producción y los servicios se evidencia en ejemplos tan diversos como la producción de un período, el transporte y otros servicios públicos, la producción y distribución de alimentos, los servicios hospitalarios y de emergencia.

> Inconvenientes

> Aumenta el estrés de los empleados y los desajustes por la irregularidad de tiempo de sueño.

Problemas de seguridad.

Impacto considerable sobre salud y bienestar social.

4.5. Flexibilidad contractual relacionada con el contrato de trabajo

Es importante señalar que, en este contexto se caracteriza por un debilitamiento o ausencia de la protección laboral a los trabajadores; y es precisamente en ese marco en el cual se empieza a hablar de las nuevas contrataciones individuales.

4.5.1. Trabajo no permanente (empleo temporal/ocasional de duración determinada)

El término de empleo no permanente cubre cualquier forma de empleo que no sea permanente, con contrato indefinido. Por ejemplo, el trabajo de temporada, el temporal, el de duración determinada, así como los contratos de corta duración.

> Inconvenientes

Precariedad laboral.

Hay pocas posibilidades para formarse y promocionarse.

El sueldo y demás ventajas se ven muy reducidos (por ejemplo, la pensión y la prestación por enfermedad).

4.5.2. Subcontratación

Podemos Afirmar que la subcontratación es uno de los pilares de la flexibilidad externa, ya que permite a las empresas hacer frente a las rápidas fluctuaciones respecto a sus necesidades de mano de obra, ya sea aumentando o reduciendo el volumen del trabajo confiado a otras empresas. Asimismo, la subcontratación permite transferir tareas de los mercados primarios de trabajo a mercados secundarios, ello para dificultar que los trabajadores que reciben

salarios bajos se aproximen a las condiciones de empleo de aquellos trabajadores que perciben elevadas remuneraciones.

Es así como la subcontratación es la sustitución de un contrato laboral por un contrato mercantil, como forma de conseguir la realización de un trabajo. A diferencia de la mayor parte de las formas de trabajo flexible, no implica necesariamente formas no estandarizadas de trabajo, desde el punto de vista del trabajador. Un trabajador, por ejemplo. Puede estar contratado a tiempo completo por el subcontratista.

4.5.3. Teletrabajo

El teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio son formas en las que los empleados pasan toda o parte de la semana laboral en su domicilio (o en un centro local, llamado también (tele chalet), trabajando para un patrón que se encuentra a distancia en este sentido podemos aludir que se distinguen tres tipos de teletrabajo:

- Los telenómadas: son los trabajadores que, tradicionalmente, necesitan movilidad en su trabajo, Por ejemplo, los vendedores, los que trabajan en la distribución o mantenimiento, que pueden recibir instrucciones directamente en sus vehículos o en sus ordenadores portátiles.
- Los profesionistas y especialistas. Son a menudo directivos que se encuentran lejos de sus bases permanentes durante dos o tres días a la semana, y que guardan el contacto mientras están trabajando en su domicilio o en la carretera (por ejemplo los arquitectos o los ingenieros).
- Los empleados de apoyo al trabajo de oficina. En la mayoría de los casos, se trata de operaciones relacionadas con el trabajo administrativo, el

secretariado o el servicio telefónico, aunque también se pueden incluir una amplia gama de destrezas prácticas que requieren conocimientos especializados.

4.5.4. El trabajo de la digitofactura

Es importante señalar que en la construcción de un nuevo paradigma del trabajo, centrado en la flexibilización y las tecnologías de la información, ha creado una relación recíproca entre la tecnología (y el modo de empleo de la misma) y las nuevas necesidades profesionales. Por ello, es importante reconocer que la informatización de la sociedad, en especial la que está relacionada con el trabajo, recorre caminos cada vez más rápidos a medida en que las tecnologías de la información son más necesarias como instrumento de producción. Cabe destacar que actualmente existe una tecnología que está plenamente integrada a las nuevas funciones del trabajo, en razón de que un trabajador del conocimiento es alguien que de forma inevitable, en alguna parte de su quehacer pasa por el uso de esta red de redes, (Internet) este artefacto de comunicación digital. Sin embargo, percibimos que no es una tecnología externa al individuo, cada uno la crea, muchos la innovan, y algunas empresas ganan por su uso. Internet sólo tiene valor en la medida en que se utiliza, sea para atacar su información, para su uso en sí o, incluso, para atacar su funcionamiento; para lo cual Internet es una tecnología integrada a las prácticas sociales y a los mercados. Ello le da un vínculo estrecho con el mundo del trabajo y le abre perspectivas tan amplias como la misma evolución de las sociedades y la economía. Podemos afirmar que la información es la materia prima de nuevos procesos económicos, pero el soporte material de los flujos de información es la digitalización de las tecnologías o artefactos de comunicación, así pues, se crea un valor mediante la digitalización del manejo de información, pero es el significado que el destinatario de la información trabajada a la misma lo que le confiere ese valor. Podemos resaltar que no es una característica innata de la información que recibe, sino un resultado significativo para el cliente de las características de la operación sobre la

información. Podemos hablar de la precisión, la oportunidad, la comunicabilidad, la seducción, la confiabilidad u otros atributos de la información, pero todas ellas son producidas por un tipo de trabajador que posee competencias y conocimientos para generar ese producto fundamentalmente por medio de una tecnología digital. A final de cuentas, lo que la sociedad actual está viviendo es una transformación en las esferas del trabajo y la comunicación. El trabajo digital, al que se puede llamar digitofactura por estar basado en la transformación de materia prima (información) mediante tecnología digital, consiste en movilizar y modificar información existente básicamente en la red, para generar información nueva con un significado para un cliente. La información manipulada proviene también de las redes personales o empresariales, y se emplean las diversas tecnologías de comunicación en red, ya sea Internet o el correo electrónico.

El significado para el cliente inmediato al trabajador en medios digitales puede o no estar asociado directamente a un valor económico. Sin embargo, lo que el trabajador crea entra en un mercado o cadena de valor económico. Por lo que, el producto puede o no ser un conocimiento, lo cual no altera el hecho de que el mismo tenga valor de uso por la significación que se le da.¹¹⁷ Cabe mencionar que los trabajadores de la digitofactura adquieren, en su carrera o trayectoria laboral, formas de aprendizaje y de generación de conocimiento específicas. Por lo que, esas destrezas son las que les brindan un valor como trabajadores a su vez, al manipular y ser básicamente nodos o generadores de comunicación, pueden además crear conocimiento para sus clientes. Percibimos que estos trabajadores están en contacto con información determinada perteneciente a un segmento de la totalidad que existe en la red, aprenden a obtenerla rápidamente, a manipularla para unirla, reinterpretarla, adaptarla, etcétera. Al hacerlo, se encuentran situándose en un campo preciso de generación de conocimientos (mercados

¹¹⁷ La definición de conocimiento e información, en el contexto actual, ha dado lugar a diversas interpretaciones. La que sigue es útil para ilustrar el trabajo de la digitofactura, conocimiento: saber encarnado en una persona física. Dicho de otra manera, algo sabido por alguien es un conocimiento para ese alguien. El conocimiento está en la base de las competencias de todo individuo, el cual produciría de otra manera si lo poseyera. La información no puede ser utilizada sino a partir de un intercambio o de extraerla de un soporte que la pone a disposición del individuo. Los individuos deben transformar las informaciones en conocimientos para poder utilizarlas.

específicos) poseen conocimientos generales para cualquier trabajador de Internet, pero también otros particulares que están dados por el mercado en el cual actúan. Este mercado asigna un valor a la información transformada que generan. Sin olvidar que al mismo tiempo, con frecuencia se encuentran en una estructura organizacional determinada que tiene una orientación de negocios y valores establecidos.

Estas organizaciones están fuertemente adaptadas al uso de internet como definición de su quehacer. Esta suma o integración entre la materia prima que se emplea, la tecnología y la organización brinda a los trabajadores un perfil social y técnico como trabajadores de Internet, que es el campo laboral nuevo.¹¹⁸ A diferencia del concepto de teletrabajo, que opone el acento en una nueva manera de organizar el trabajo mediante una relocalización espacial, la idea de digitofactura que aquí se propone imprime la intención explicativa en la interacción entre la sustancia por transformar (información) y el instrumento (tecnología digital). Pero para el teletrabajo, lo que adquiere importancia es la flexibilización en sí misma como nueva forma de organización del trabajo asalariado, mientras que para la digitofactura, el rasgo clave es la operación con información y conocimiento como fuente de valor en la economía.

A continuación trataremos de describir algunas actividades del campo de la digitofactura o trabajo en Internet. Con ellas podremos ilustrar la diversidad de mercados, de organizaciones y de conocimientos de los trabajadores digitales, así como la uniformidad de las competencias o conocimientos que los identifican como trabajadores de Internet.

¹¹⁸ ¿La digitofactura constituye una nueva profesión? En el marco de las diversas interpretaciones sobre lo que determina la existencia de profesiones, Hualde señala que para una corriente de análisis el peso de las innovaciones organizacionales y los cambios tecnológicos son factores que permiten entender la transformación de profesiones (Alfredo Hualde, Aprendizaje industrial en la frontera norte de México, El colegio de la Frontera Norte-Plaza y Valdés, México, 2001, pp. 59-65). Si ello es así, estos factores seguramente permiten plantear también la aparición de nuevas profesiones: en el tema que aquí se trata, la educación superior formal tiene un papel secundario frente a la tecnología y las organizaciones. Dicho de otro modo ¿las instituciones educativas provee el capital cultural que determina el valor de los trabajadores de digitofactura en el mercado de trabajo?

➤ **Venta de servicios financieros: promoción de inversiones en red;** el objetivo de su trabajo es generar clientes y decisiones en éstos para realizar alguna inversión por medio de la empresa. En este sentido, el conocimiento creado es básicamente información sobre la empresa, sus ventajas y desventajas ante la competencia, el estado de la economía en los indicadores significativos, en los ámbitos nacionales, nacional e internacional, situación actual y esperada de la rentabilidad en los productos o instrumentos financieros específicos, y sobre todo un conjunto de datos significativos para el cliente que faciliten su decisión. Es necesario referir que en su trabajo utilizan un servicio especializado de información económica en Internet y revisión de toda la información posible en esta, intercambian correos electrónicos con sus clientes y usan Internet para generar y compartir información dentro de la empresa, el teléfono para comunicarse con clientes o prospectos. Estos trabajadores tienen como origen profesional las ventajas directas, el telemercadeo o incluso carecen de experiencia, pero tienen estudios universitarios; no cuentan con un contrato escrito y desconocen los criterios para recibir una promoción.

Su trabajo consiste en generar información valiosa para quienes tienen interés en los automóviles, deben crear mecanismos de adhesión personal a comunidades mediante la red, simultáneamente, deben mantener actualizados catálogos de información precisa sobre la disponibilidad de autos nuevos o usados, para ello emplean Internet como medio de comunicación. Consecuentemente el producto de su trabajo se valora en función de la cantidad de personas que logren conformar como comunidad estable y, en segundo término, los pedidos que se generen.

➤ **Información para médicos: el nuevo enciclopedista en la red.**

Consideramos que se trata de un pequeño grupo de personas encabezado por un especialista que constituye el sistema de información para personal médico, formado por una empresa farmacéutica europea que existe en México desde hace décadas. Este grupo atiende cada duda o pregunta de modo personal, por medio

de búsquedas en Internet el valor del conocimiento es asignado directamente por el médico que lo recibe. En general, esta actividad de consulta en línea va asociada a la tradicional tendencia del gremio de médicos a mantener sus conocimientos actualizados. Así mismo, se producen en promedio 20 investigaciones diarias y los tiempos de respuesta varían entre dos y tres días, es fundamental su relación personal con expertos médicos que lo orientan en la definición de muchas preguntas con alto grado de especialización.

4.6. Flexibilidad de la duración de la vida laboral

Además de las diversas formas de computar las horas de trabajo por días, semanas, meses y años, han aparecido nuevas fórmulas que cambian la organización de la vida laboral, tal es el caso de la jubilación anticipada, programas de jubilación anticipada. Algunas de las organizaciones estudiadas han querido reducir la vida laboral de los empleados, a través de programas de jubilación anticipada que a decir, son programas que permiten al trabajador jubilarse antes del momento previsto por la legislación, además dichas organizaciones son reguladas por convenios.

El proceso de globalización ha afectado un punto neurálgico de los derechos laborales: tal es el caso del sistema de jubilación de los trabajadores. El Banco Mundial difundió un modelo de aplicación universal cuyo punto nodal se refiere al desarrollo de un sistema de jubilación por capitalización, administrado de manera privada mediante los fondos de pensiones. Cabe precisar que para el caso de América Latina, las reformas se han instrumentado en Chile, Perú, Colombia, Argentina, Uruguay, Bolivia y México. El modelo de este último, que en esencia sigue las recomendaciones del Banco Mundial, se caracteriza por lo siguiente:¹¹⁹

¹¹⁹ Cfr. GUILLÉN ROMO, Héctor "Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación". Comercio Exterior, vol. 50, núm. 1 enero de 200. p.12.

Transforma el antiguo régimen de repartición en otro de capitalización, mediante el establecimiento de cuentas de jubilación individuales a cargo de las administradoras de fondos para el retiro (afore).

Además de las cotizaciones obligatorias, los trabajadores pueden efectuar depósitos voluntarios en su cuenta, en tanto que el Estado abona una cotización fija.

Podemos señalar que las cotizaciones de los patrones al INFONAVIT también se depositan en esas cuentas individuales.

Por lo tanto las afores colocan el ahorro para la jubilación en los mercados de capitales por intermediación de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (siefore).

Los trabajadores eligen de manera libre la afore de su preferencia. Y segundo es entonces que cualquier entidad, intermediarios financieros, IMSS y sindicatos, está autorizada para crear una afore con la condición de que sea solvente y disponga de la capacidad técnica necesaria.

La participación extranjera puede llegar a 100% en los países miembros del TLCAN y a 49% en los demás.

En este sentido consideramos que la reforma mexicana favorece de manera importante la capitalización particular de las previsiones laborales para el retiro, así como la participación privada en sus dos fases, tanto en la de administración de los fondos de pensión por medio de las afores como en el pago de la pensión de las afores y las compañías de seguros. Según estimaciones del IMSS, en 10 años las afore y las aseguradoras dispondrán de fondos financieros equivalentes a 25% del PIB, 45% en 20 y 60% en 30 años. Así pues, estos cálculos se refieren a

la evolución de una política de bienestar social, no sólo a cargo del Estado sino con la participación y responsabilidad del sector financiero.

4.7. Nueva ley laboral

En este momento la señal en lo laboral parte de los empresarios en razón de que, si se hace una nueva ley o reforma a la actual, los patrones echarán toda la carga para que la norma quede a su medida; por lo que jamás pensaríamos que los trabajadores son incapaces, pero sus organizaciones por ahora están debilitadas, sometidas, vapuleadas. Así pues, consideramos que nadie, con razón, puede pronunciarse en contra del mejoramiento de las normas. Pero consideramos que ésta no es la oportunidad, cuando las organizaciones sindicales sean válidos interlocutores, podrán discutirse en un plano de equidad los planteamientos que perfeccionen la legislación laboral.

Es importante señalar que desde hace tiempo se tiene preparado un Código Procesal del Trabajo; mismo que se propone como un ordenamiento a parte; por lo que la Ley se quedaría con la reglamentación de los aspectos individual y colectivo. Podríamos afirmar que el Código estaría apartado de la sustancia de la protección del artículo 123 Constitucional; no tendría objeto sacarlo de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Actualmente la doctrina y el texto de las normas nos indican que en el procedimiento se considera desigualmente a los desiguales en el afán de hacer justicia en el ámbito del trabajo bajo este contexto, cabe hacernos la pregunta ¿por qué pretender desunir lo que tenemos ahora en un solo cuerpo normativo, y que puede funcionar bien?

En este orden de ideas, vale la pena advertir el peligro ante el que se encuentran los trabajadores en razón de que puede dejarse en pie a los sindicatos en la legislación laboral y también puede ya no hablarse de los comités de empresa institución importada de otros países, figura con la cual se ha intentado

desplazar a los sindicatos en otros proyectos. También notamos que pueden quedar los sindicatos como titulares de los contratos colectivos de trabajo; y por si fuera poco puede quedar socavada la estabilidad de los trabajadores en la empresa. Con este debilitamiento se dejaría gravemente lesionada la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Cabe precisar que un punto a defender ahora es la permanencia y la tranquilidad del trabajador en la empresa, mientras desee seguir prestando sus servicios y no cometa una falta grave que justifique que el patrón lo despidiera. Por lo que sostenemos que la estabilidad en el trabajo es un bien preciado que los trabajadores tienen ahora en la Constitución y en la ley, principio que debe seguir siendo sustento de las relaciones laborales.

Reconocemos que en el proyecto de normas que las autoridades han estado discutiendo con trabajadores y patrones, se alcanzan a ver algunos puntos que causan preocupación si se incluye en la propuesta de la iniciativa de ley o de reformas que se pretende enviar al Congreso.

Advertimos que en las propuestas en las propuestas se habla de varias clases de contratos individuales de trabajo; uno de ellos es el trabajo a prueba artículo 39 A, se entiende por contrato de trabajo a prueba, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o trabajo que solicita.

Por consiguiente, el periodo de prueba que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

En este sentido, notamos una figura que los trabajadores siempre han rechazado y que no se admitió en la Ley actual, porque permite al patrón desechar

o admitir a capricho a los trabajadores, según el grado de sumisión que demuestren.

Al mismo tiempo se incluye un contrato de trabajo de capacitación inicial con una duración máxima de seis meses -artículo 39B; Se entiende por contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador.

Es pues, que La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de seis meses. El salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.

Consideramos que los trabajadores sólo recibirán el pago del salario que puede ser el mínimo, pero no gozarán de los beneficios de los demás trabajadores. Por más modesto y sencillo que sea el trabajo, por ejemplo el de lavaplatos en un restaurante, puede prolongarse hasta seis largos meses.

Notamos que en el artículo 56 Se agrega un párrafo sobre multihabilidad de esta manera, el empleador y el trabajador podrán convenir en que el segundo desarrolle labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que cuente con la capacitación que para tal efecto se requiera.

Observamos que se crea la obligación del trabajador de servir a la empresa, además de su labor ordinaria, en las múltiples tareas que el patrón requiera; es la figura del mil usos, que produce tanta incertidumbre en el trabajador.

El artículo 59 percibimos que el párrafo primero permanece igual, se reforma el párrafo segundo a saber:

Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laboradas en la semana, el empleador y el trabajador podrán fijar de común acuerdo la duración de la jornada diaria a fin de permitirles a los segundos el reposo hasta de tres días consecutivos a la semana.

Podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta ley.

Cabe precisar que el texto anterior señala que la empresa puede crear un programa de acumulación mensual de horas de trabajo realizado. Es pues, que Solamente se entiende esta propuesta si uno lee con detenimiento el punto de vista de los patrones que incluye el trabajo de 48 horas a la semana, lo que puede comprender, por ejemplo, 10, 12 o más horas en un día ¿y la salud del operario? (recordemos que la jornada es diaria, no semanal). Aquí también los patrones apuntan la jornada por la hora, de funestas consecuencias.

En el artículo 158, se alude a la jornada reducida. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, sin hacer distinción por haber prestado su trabajo en jornada reducida.

El segundo párrafo permanece igual.

En este sentido, cabe hacernos el siguiente planteamiento: ¿En qué circunstancias se da esta jornada? ¿Cuáles son sus límites? respecto a ello podemos afirmar que es otra de las propuestas que inquietan en el artículo 47: el patrón puede despedir al trabajador sin darle aviso de la causa y de la fecha del despido, con tal de que en el procedimiento pruebe la causa de la rescisión.

Bajo este contexto, señalamos que actualmente la ley prevé que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, es decir, con personalidad jurídica cabal. Así pues el proyecto en el artículo 374 es el siguiente: los sindicatos legalmente constituidos y registrados son personas morales y tienen capacidad para :

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Consideramos que establece que los sindicatos, para obtener dicha denominación, deben estar registrados. Forzosamente, cabe hacer hincapié en que todo mundo sabe el calvario que numerosos sindicatos tienen que pasar para obtener el registro, y que algunos trabajadores quedan sin empleo en el intento de sindicalizarse.

Finalmente, podemos concluir que desnaturalizar al derecho del trabajo es retroceder por lo menos 100 años y todavía es más doloroso para la sociedad en su conjunto repetir la historia.

4.8. La crisis del sindicalismo

Los trabajadores están siendo profundamente afectados, tanto en sus condiciones de trabajo como en su participación política. Así mismo, notamos que están quedando desfasadas sus estructuras sindicales, sus concepciones de lucha y sus tácticas, el movimiento sindical se enfrenta a una seria crisis ideológica. Así también notamos que sus alianzas políticas han sido rotas, sus

pactos sociales ya no son vigentes, en razón de que el Estado que fue durante décadas el interlocutor privilegiado se hace a un lado, se transforma en un Estado instrumento y claramente se pone de lado del capital, especialmente si éste es transnacional.

Consideramos que el impacto de la apertura económica sobre el sindicalismo, depende más de lo que ocurre fuera de las fronteras, algunas cuestiones centrales como el costo de la mano de obra, los niveles de protección social, la seguridad social, la salud y el bienestar de los trabajadores ya no constituyen fines en sí mismos sino que deben ser calibrados en función de la competitividad de cada estructura económica. Así también notamos que el control de la movilidad vertical que fue durante largos años una prerrogativa sindical basada en el reconocimiento de la antigüedad como criterio básico de ascenso, el sindicato pierde atribuciones en la medida en que dicha movilidad es hoy en día resultado de la capacitación y del entrenamiento técnico, a la vez que desaparece de los contratos colectivos.

Podemos también apreciar, que el sindicato pierde atribuciones sobre la movilidad horizontal ya que los traslados, las permutas, los reemplazos y otras formas de movilidad de la fuerza de trabajo, tienden a ser administrados unilateralmente por la empresa.

Tampoco puede defender eficazmente los niveles de empleo y debe aceptar recortes de personal, le quitan poder de representación, tal es el caso de las empresas privatizadas; las nuevas modalidades de subcontratación debilitan la capacidad de representación colectiva de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de los diferentes tipos de trabajadores y empresas que desempeñan tareas para las fábricas en forma directa o indirecta, sin pertenecer a su planta estable de personal. Notamos que dentro de la propia fábrica la flexibilización de las condiciones de empleo identificada sobre todo con el trabajo eventual, temporal o parcial, lleva a resultados similares, ya que la empresa es la

que define tiempos, tipos de trabajo, y formas de contratación sin que las disposiciones legales en la materia desempeñen algún papel lo cual margina a los sindicatos de cualquier intervención en la materia.

Por otra parte la imposición de niveles salariales basados en el incremento de la productividad y cada vez menos en el tiempo de trabajo, obliga a los trabajadores al uso indiscriminado de horas extraordinarias que inducen un desgaste físico que se refleja en una intensificación de la rotación y en el agravamiento de las enfermedades ocupacionales. Por consiguiente, la apertura económica implica una desregulación de la fuerza de trabajo así como un debilitamiento de la capacidad del movimiento obrero para establecer las bases constitutivas del conflicto laboral, más aún si las instituciones oficiales han ejercido un creciente control férreo sobre la posibilidad de estallamiento de huelgas. Todo apunta a que la regulación institucional del mercado de trabajo, tiende a ser remplazada por una regulación *ad hoc*, centrada en estrategias empresariales que poco o nada tienen que ver con la injerencia de la fuerza de trabajo en el esfuerzo productivo. El nuevo modelo de desarrollo tiende a operar fuera de todo marco institucional (o al menos esa es la ambición del sector empresarial). Se separa la economía del sistema político y la relación capital-trabajo tiende a concertarse en el marco de la empresa. El estado abdica de su función de protector de los intereses de los trabajadores que había sido su característica en el periodo institucional.

Estimamos que otro obstáculo importante de las profundas modificaciones que experimenta la estructura ocupacional es una fuerte redistribución de la mano de obra entre sectores económicos que desplaza a los trabajadores de la vieja industrialización y absorbe nuevos obreros, en su mayoría no calificados, que participan en tareas poco complejas ligadas a las nuevas actividades exportadoras. Consecuentemente, crece el empleo de las empresas pequeñas en deterioro del de las grandes, así también, el empleo en servicios domésticos e informales se incrementa significativamente. Pero en México, la disminución del

tamaño de los establecimientos industriales, que se identifican como microempresas (que emplean menos de cinco trabajadores), lleva a la atomización de la estructura industrial, cuestión que bloquea tanto las posibilidades de organización de los obreros como su capacidad para formular demandas a los patrones. Además, aun cuando el número cada vez mayor de mujeres dentro de la fuerza de trabajo, podrá crear las condiciones de aparición de un nuevo actor colectivo por el momento, trae consecuencias desmovilizadoras asociadas a las condiciones de acceso al trabajo en las empresas maquiladoras de la frontera norte de México en donde la rotación, la juventud y la brevedad de la carrera ocupacional de las mujeres repercute negativamente sobre sus posibilidades de organización sindical.

Todo esto quiere decir que la base social de reclutamiento del sindicalismo disminuye al crearse una estructura ocupacional en la que los trabajadores están poco concentrados, poco calificados, con remuneraciones bajas y condiciones de negociación colectivas escasas. En este contexto el sindicalismo no puede actuar en forma global, a través de estrategias sectoriales sino que debe enfrentar el proyecto empresarial fábrica por fábrica haciendo un gran esfuerzo por adecuar esas demandas de los trabajadores a las exigencias del modelo exportador por si fuera poco también tiene que hacer frente a la individualización de las demandas y al trato particularizado de ellas por parte de empresas que ya no ven la necesidad de negociarlas en términos colectivos.

No podemos dejar de mencionar el efecto que produce la privatización de las empresas estatales sobre el sindicalismo. Respecto a la privatización consideramos que constituye el tiro de gracia para el marco institucional regulatorio de las relaciones laborales porque es en él donde el Estado afirmaba el control estatal sobre la acción sindical a través de la implementación de políticas de tope salarial, la fijación de salarios mínimos y el establecimiento de disposiciones frente a despidos, es decir tan pronto como se privatiza una empresa estatal desaparece ese control y las empresas revisan radicalmente el

contenido de las relaciones laborales, principalmente a través del cuestionamiento de los contratos colectivos.

Apuntar a la política de privatización de las empresas estatales no descansa tanto en la búsqueda de la eficacia, del mejoramiento organizativo o de arreglos de cuentas burocráticas sino que se explica mejor por el propósito de romper definitivamente con una de las bases centrales de sustentación del sindicalismo. La privatización, pues, es más una medida de índole política que de índole estrictamente económica, como suele presentarse públicamente. Por ello, los neoliberales no serían tan enemigos del sindicalismo, concebido como representante de los trabajadores en la esfera económica sino más bien del movimiento obrero, es decir del carácter político de la acción sindical. A la vez, tampoco serían enemigos del carácter redistributivo de la acción sindical sino del intento por cumplir con ese objetivo a través del sistema político y no del sistema de relaciones industriales. Consideramos que se trata de romper con el populismo y no de eliminar el sindicalismo. Así, consecuentemente al romper con el populismo, los neoliberales buscan la implementación de un proyecto de renovación de las relaciones obrero – patronales que las circunscriba al ámbito de la empresa y que impida su participación en la esfera política.

A la luz de lo planteado podemos concluir que el sindicalismo se encuentra en una encrucijada respecto a una serie de cuestiones que habrían sido resueltas durante su período constitutivo y que hoy se encuentra nuevamente en discusión.

Entre estas cuestiones están aquellas que se relacionan con:

- La capacidad de representación de los nuevos trabajadores surgidos del nuevo modelo de desarrollo;
- Los desafíos particulares que presentan el sector exportador,

➤ La formulación de un nuevo discurso ideológico que permita articular demandas muy dispersas y que a la vez incorpore una visión de futuro a la acción sindical, entre otras.

Sabemos que mientras no se resuelvan estas interrogantes, la acción, sindical enfrentará problemas para hacer frente a las estrategias empresariales y no podrá cumplir con el propósito de defender el nivel de los trabajadores. Trataremos a continuación, de proponer algunas alternativas referidas a las interrogantes mencionadas, cuya viabilidad sólo podrá ser puesta a prueba en la práctica.

Hasta ahora, las disposiciones legales que regulan la organización sindical han permitido la existencia de sindicatos de empresa en sectores o ramas económicas; éstas son variantes del sindicalismo industrial, en el que los trabajadores no se agrupan por sus calificaciones y oficios. También la ley permite sindicatos profesionales identificados con oficios y calificaciones. Estas formas de organización experimentan actualmente dificultades para sobrevivir a la crisis del modelo de desarrollo, por lo cual cobra actualidad el criterio espacial en la organización sindical en la medida en que éste permitiría hacer frente a las nuevas formas que asume la estructura ocupacional. Atento a lo anterior, esta forma de organización rompe con la lógica sectorial que, dada la política neoliberal de transformación del empleo, han llevado a la crisis a las formas tradicionales de representación obrera. Los sindicatos por región, municipio o entidad federativa podrían agrupar a todos los trabajadores sin tomar en cuenta el lugar en el que se desempeñan, el tamaño de la empresa, o las condiciones contractuales específicas que los ligan a determinados centros de trabajo. La contratación colectiva, establecida en este ámbito, cambiaría de sentido pues ya no se trataría de negociar a nivel de la empresa o de la rama sino por área geográfica, punto y aparte de las actividades económicas que existieren en ellas. Podemos afirmar que esta forma de organización permitiría hacer frente a la atomización a la que conduce el sindicalismo de empresa y también a la estratificación a la que da lugar

el sindicalismo por ramas económicas. Además, facilitaría la organización de trabajadores que hasta ahora no han tenido la posibilidad de contratar colectivamente sus condiciones de trabajo, como son los de la agricultura comercial de exportación, la maquila, el empleo administrativo y las empresas que llevan a cabo la subcontratación. Mediante este mecanismo de organización, todo el llamado mercado de trabajo informal, que no proporciona empleos estables, ni condiciones de trabajo dignas o carreras profesionales tendría la posibilidad de contratar en forma colectiva y podría defenderse tanto de la indiferencia estatal como del arbitrio empresarial.

Según una serie de indicadores, el sector exportador es el que mayor dinamismo tiene en los países que han logrado insertarse competitivamente en el mercado internacional. A saber, son las empresas de ese sector (maquiladoras, empacadoras de frutas y verduras, fábricas de auto partes, etc.) las que han llevado más lejos el proceso de desregulación del marco institucional de las relaciones laborales y las definen más agresivamente la exclusión de los trabajadores del proceso de toma de decisiones en las empresas. En esas empresas, las condiciones de acceso al empleo, lo precario del mismo, la fragilidad de los mercados internos de trabajo muestran que la fuerza de trabajo no ha conseguido obtener ni siquiera un control parcial del desenvolvimiento de su trabajo. La mayor parte de los trabajadores ocupa los niveles más bajos de una jerarquía que no está diferenciada y en la que no abunda el personal de confianza. Dada la inexistencia de escalafones, muy pocos trabajadores experimentan movilidad vertical dentro de las fábricas. Dada la predominancia de una fuerte rotación del personal y el carácter de trabajo (temporal, precario) no existen condiciones para generar estabilidad en el empleo. Los sindicatos, muchas veces poco o nada representativos de los intereses de los trabajadores, actúan en un contexto de dominio absoluto de las prerrogativas empresariales en donde frecuentemente deben refrendar decisiones que no son materia de negociación. La existencia de contratos colectivos "tipo", el desconocimiento frecuente por parte de los trabajadores de que existe un sindicato en la empresa, la paradójica

situación de que los empresarios pactan con dirigentes sindicales sin que los trabajadores se enteren de ello, lleva a identificar un sindicalismo muy particular en este tipo de empresas. Es aquí donde percibimos con más claridad la necesidad de corregir las condiciones de organización de los trabajadores. Podemos finalmente concluir que si estas condiciones prevalecen, es posible pensar que el sindicalismo tiene los días contados, en razón de que solamente a través de una intensa búsqueda de alternativas será posible encontrar la forma de hacer frente al nuevo modelo de acumulación, en el que está ausente el lugar del sindicalismo y de los trabajadores. Debemos reflexionar nuevamente sobre cuestiones que ya fueron resueltas en el periodo constitutivo del sindicalismo y al cual debe avocarse a un análisis reflexivo actual.

4.9. Derechos laborales de cara a la globalización.

El derecho del trabajo, nace como un derecho nuevo; con nuevas propuestas, principios, valores y como una idea de justicia opuesta a la del derecho civil. Con éste derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, para aplicar las nacientes normas, en la relación laboral entre trabajadores y patrones, exhibiéndose de este modo las necesidades y anhelos de los hombres que entregaban su energía al prestar sus servicios a los patrones.

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al establecer en su artículo 8° "trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

La Ley Federal del Trabajo define lo que ha de entenderse por patrón, (artículo 10 primer párrafo), "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

En un concepto amplio debemos concebir el salario, como la obligación que tiene el patrón para con el trabajador, por el trabajo que este desempeña, cuya

cuantía mínima, debe cubrirse en efectivo y puede integrarse mediante prestaciones en especie, a fin de que este pueda conducir a su familia a una existencia decorosa.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", misma que es el producto de una nueva concepción del Derecho del Trabajo.

La plusvalía aparece en cuanto un trabajador es capaz de trabajar más de lo necesario para su propio sustento, y puede, por lo tanto, producir para sostener a otros, entonces el trabajo excedente de un hombre se convierte en condición de existencia de otros.

La industria maquiladora es parte de un fenómeno económico internacional, en el cual comúnmente se realizan procesos de fabricación parcial o de ensamble de piezas y materiales provenientes del extranjero, libres de impuesto aduanal, y cuyo producto semifinal o final se envía al país de origen.

Las actividades de maquila son fundamentalmente de ensamble o terminado de productos, siendo su principal objetivo, el logro de menores costos durante el proceso productivo global, con el fin de abaratar precios en el mercado y obtener mayores utilidades, han podido articularse debido al ahorro en costos de fuerza de trabajo y a las diferencias salariales entre naciones subdesarrolladas.

El neoliberalismo busca una transformación de fondo en el sistema capitalista, en donde desaparece el estado rector de la economía para convertirse en un policía que vigilará celosamente que se lleven a cabo correctamente las leyes del mercado habrá una mayor liberalización del comercio originando una independencia económica, eliminando barreras proteccionistas que lastimen el funcionamiento del sistema capitalista, y consecuentemente afectando a las normas de derecho del trabajo.

La globalización es la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones, transfronterizas de bienes y de servicios así como de los flujos internacionales, de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.

A partir de el fin de la guerra fría se originan transformaciones en las relaciones internacionales y las relaciones económicas en el mundo, gracias a estas transformaciones se ha dado la nueva realidad internacional que esta orientada a la búsqueda de una estructura de desarrollo que se cifa a las nuevas necesidades de la comunidad internacional.

La época de la Tercera Revolución se caracteriza por la aceleración de los cambios tecnológicos, y de sus compuestos técnico-económico-sociales, y por su difusión ampliada al conjunto de sectores de actividad económica.

El desempleo es una de las contingencias sociales que más preocupan a las sociedades contemporáneas, las causas que generan el crecimiento del desempleo son varias, aunque la mayoría tienen una raíz económica (políticas que no promueven la inversión productiva, agravadas por la falta de seguridad jurídica) entre ellas podemos mencionar el ajuste sin contenido social, (escasos recursos destinados a las políticas sociales), la incorporación de tecnología, el ingreso a modelos de economía regional en situaciones comparativas desventajosas; así como la brecha existente entre el sistema educativo formal y las necesidades del mercado de trabajo.

La globalización actual de la economía esta produciendo el fenómeno de escasez de trabajo nuevo neto, así mismo advertimos que parte de ese trabajo, así como del trabajo antiguo, son trabajos precarios, en razón a que el trabajo en las condiciones del modelo actual produce trabajadores pobres, por lo que

La flexibilización de las condiciones de empleo identificada sobre todo con el trabajo eventual, temporal o parcial, lleva a resultados similares, ya que la empresa es la que define tiempos, tipos de trabajo, y formas de contratación sin que las disposiciones legales en la materia desempeñen algún papel lo cual margina a los sindicatos de cualquier intervención en la materia.

La flexibilidad exige una cuidadosa planificación, se aconseja, aquí a las organizaciones que lleven a la práctica sus planes de flexibilidad paso a paso; que tomen en consideración las necesidades de cada departamento, que consulten y comuniquen a los trabajadores de todos los niveles mientras estén implantando su plan de flexibilidad como después de haberlo hecho.

Las nuevas contrataciones individuales se caracterizan por un debilitamiento o ausencia de la protección laboral a los trabajadores.

Las nuevas modalidades de subcontratación debilitan la capacidad de representación colectiva de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de los diferentes tipos de trabajadores y empresas que desempeñan tareas para las fábricas en forma directa o indirecta, sin pertenecer a su planta estable de personal.

Ha resultado claro que con la modernidad y la reconversión laboral de las relaciones internacionales se buscó favorecer a una élite financiera e industrial, así como a las más grandes corporaciones multinacionales. Se benefició básicamente a la empresa exportadora, marginando las opciones de la pequeña y mediana industria que no se pudo adaptar, ni tampoco concurrir a los mercados mundiales, provocándose por añadidura, un descenso de la planta productiva y de las oportunidades de trabajo.

En el marco laboral, se advirtió un flujo importante de trabajadores migrantes que no sólo reclamaron empleo, sino también condiciones decorosas de trabajo y

un sistema operativo de seguridad social. Podemos afirmar que ante la imposibilidad de las economías laborales, para autoabastecerse y con plena suficiencia, a atender su desarrollo, el proceso de transnacionalización modificó de manera importante la política económica de los Estados.

La gestación del derecho comunitario internacional pretende legitimar el dominio de las normas supranacionales por encima del orden interno, integrando su prepotencia hegemónica a través de convenciones, pactos, tratados o convenios. Más lo cierto es que la fuerza de las naciones industrializadas somete a sus pretensiones el interés de los socios, convirtiendo en espejismo el mito comunitario.

El impacto de la apertura económica sobre el sindicalismo, depende más de lo que ocurre fuera de las fronteras, algunas cuestiones centrales como el costo de la mano de obra, los niveles de protección social, la seguridad social, la salud y el bienestar de los trabajadores ya no constituyen fines en sí mismos sino que deben ser calibrados en función de la competitividad de cada estructura económica.

Las nuevas modalidades de subcontratación debilitan la capacidad de representación colectiva de los sindicatos al quitarles la posibilidad de hablar en nombre de los diferentes tipos de trabajadores y empresas que desempeñan tareas para las fábricas en forma directa o indirecta, sin pertenecer a su planta estable de personal.

La apertura económica implica una desregulación de la fuerza de trabajo así como un debilitamiento de la capacidad del movimiento obrero para establecer las bases constitutivas del conflicto laboral, más aún si las instituciones oficiales han ejercido un creciente control férreo sobre la posibilidad de estallamiento de huelgas.

Que la legislación laboral mexicana deba modificarse, adaptarse a los tiempos sin duda alguna, pero estas deben darse con la orientación de la disciplina, es decir en beneficio de los trabajadores, otorgándoles mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

La vulnerabilidad económica, social y política se refleja en el comportamiento laboral; cuando son desfavorables se produce desempleo, subempleo, empleo informal y clandestino, causantes de las llamadas relaciones laborales atípicas, o periféricas, precarias la mayor parte de las veces.

Puede afirmarse consecuentemente que en toda ordenación económica existe una regulación extra económica, con lo que los efectos jurídico laborales derivados de un modelo de ajuste económico proyectan consecuencias sobre el funcionamiento del sistema de relaciones laborales y sobre la posición que sujetos colectivos y trabajadores individuales tienen en la sociedad y en el marco empresarial.

En el caso mexicano podemos afirmar que los pactos y las políticas económicas le han sido adversas a la clase trabajadora, quienes junto a sus familias ven disminuir su nivel de vida, empobreciéndose en forma alarmante, ocupando posiciones sociales de pobreza y miseria.

El proyecto de normas que las autoridades han estado discutiendo con trabajadores y patrones, se alcanzan a ver algunos puntos que causan preocupación si se incluye en la propuesta de la iniciativa de ley o de reformas que se pretende enviar al Congreso.

Podemos concluir que desnaturalizar al derecho del trabajo es retroceder por lo menos 100 años y todavía es más doloroso para la sociedad en su conjunto repetir la historia.

Consideramos que el derecho no se ajusta por cuestiones de moda o capricho y mucho menos el rumbo de un ordenamiento nuevo, como el derecho social, que a nuestro saber es obra de la acción y lucha de los trabajadores; además se puede considerar reivindicador de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual en la ciudad o en el campo, el ordenamiento laboral se inscribe dentro de los marcos tutelares de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos. Por consiguiente, ni las autocracias, ni los grandes capitales, ni tampoco la presión de los bloques internacionales podrán dejar sin efecto los ordenamientos que surgidos de las grandes movilizaciones reivindicatorias, aspiran a la concordia y a la justicia social. Frente a los estragos de la enfermedad y la pobreza, ni la globalización, ni la apertura económica, la reconversión o la productividad, podrán ser alternativas para trazar el destino del derecho del trabajo, fuera de los objetivos del rescate de dignidad y la libertad del hombre.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La globalización es la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones, transfronterizas de bienes y de servicios así como de los flujos internacionales, de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología.

SEGUNDA. La globalización actual de la economía esta produciendo el fenómeno de escasez de trabajo nuevo neto, así mismo advertimos que parte de ese trabajo, así como del trabajo antiguo, son trabajos precarios, en razón a que el trabajo en las condiciones del modelo actual produce trabajadores pobres, por lo que advertimos que este proceso que es manifiesto en la realidad se potencia por una legislación laboral que abre espacio al desarrollo de la flexibilidad laboral.

TERCERA. Es necesario, que, a partir de la globalización, se den procesos que deriven en una transformación en la organización de los asuntos humanos, así como en una vinculación y expansión humana que abarque marcos de cambio y de desarrollo global materia de derechos humanos, debemos señalar que esta idea de globalidad se hace necesaria en la comunidad internacional para que ésta pueda protegerse.

CUARTA. Proponemos un constitucionalismo cosmopolita en que las fronteras no constituyeran obstáculos para la protección de la dignidad de los seres humanos, en ese sentido, el constitucionalismo cosmopolita operaría como una apuesta ética dirigida a superar la dicotomía entre identidad mercantil global e identidades particulares excluyentes, o si se quiere, como un modelo capaz de ampliar el ámbito de solidaridad entre extraños y de conciliar las tendencias universalistas y legítimamente pluralistas presentes, a un mismo tiempo, en la condición humana.

QUINTA. Proponemos la derogación de las limitaciones a las comisiones de derechos humanos para intervenir en violaciones a los derechos laborales. Se propone la reforma del apartado B del artículo 102 constitucional para derogar la limitación impuesta a las comisiones nacional y estatales de derechos humanos respecto su incompetencia en asuntos laborales, en razón de que resulta contraria a nuestra teoría constitucional en materia de garantías individuales y sociales, a la constitución de la organización internacional del trabajo y a su declaración de Filadelfia, a diversos convenios de la OIT y a la declaración universal de los derechos humanos suscrita por la organización de las naciones unidas en 1948, de la que México forma parte.

SEXTA. La vulnerabilidad económica, social y política se refleja en el comportamiento laboral; cuando son desfavorables se produce desempleo, subempleo, empleo informal y clandestino, causantes de las llamadas relaciones laborales atípicas o periféricas, precarias la mayor parte de las veces.

SEPTIMA. Puede afirmarse consecuentemente que en toda ordenación económica existe una regulación extra económica, con lo que los efectos jurídicos laborales derivados de un modelo de ajuste económico proyectan consecuencias sobre el funcionamiento del sistema de relaciones laborales y sobre la posición que sujetos colectivos y trabajadores individuales tienen en la sociedad y en el marco empresarial.

OCTAVA. Proponemos la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional. Para garantizar entre los trabajadores el elevado principio de igualdad ante la ley, se plantea la derogación del apartado B porque establece un régimen de excepción que suprime derechos colectivos esenciales a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal, de las entidades federativas y de los municipios, de huelga y de contratación colectiva, en condiciones inadmisibles en un Estado de derecho.

NOVENA. Proponemos que la flexibilización de condiciones de trabajo concertada en la contratación colectiva con sindicatos legítimos. Modernización y flexibilización de las condiciones de trabajo a condición de que sea concertada con los sindicatos representativos y desde la contratación colectiva auténtica.

DECIMA. Proponemos que para poder reglamentar el trabajo a tiempo parcial, se debe partir de una media jornada cuando el tiempo efectivo de trabajo sea hasta por 24 horas a la semana, las horas de trabajo podrían distribuirse de acuerdo con las actividades, intereses y oportunidades de las partes, debiendo permanecer el principio de la jornada humanitaria para lo cual se admitirán reglamentos específicos y normas técnicas aplicables a cada caso, en cuanto a la filiación al seguro social así como, el cumplimiento de todas y cada una de las prestaciones sociales económicas deben continuar obligatorias, pero el pago de cotizaciones así como del subsidio puede hacerse de forma proporcional las condiciones generales de trabajo tendrán que ser las mismas que para los trabajadores de tiempo completo.

DECIMO PRIMERA. Proponemos la prohibición sindical a la anticonstitucional afiliación política obligatoria. Normas operantes para la supresión del resabio corporativo imperante en el sindicalismo autoritario.

DECIMO SEGUNDA. Proponemos que desde la constitución, reconocimiento al contrato colectivo como institución privilegiada de derecho y espacio apropiado para el desarrollo de la productividad y la mejor organización del trabajo. Se plantea su elevación a institución constitucional complementaria de la ley, con reglas para la inclusión de cláusulas sobre capacitación y sistemas de productividad, con normas claras para la medición de resultados y de los beneficios que deben obtener los trabajadores. Igualmente se reconoce el carácter constitucional de la contratación única por rama de actividad y cadena productiva mediante el convenio sectorial.

DECIMO TERCERA. Normas eficaces para garantizar respeto a la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a la contratación colectiva. Para constitución sindical, garantías de respeto por empresarios y autoridades con sanciones eficaces. Para firma del contrato colectivo de trabajo, requisito de certificación previa de la voluntad de los trabajadores para la existencia del contrato y elección del sindicato titular entre los que la pretendan. Para determinación del sindicato titular, recuento de voto universal, directo y secreto, padrón confiable y lugar seguro.

DECIMO CUARTA. Autenticación de la contratación individual, supresión de contratos a honorarios y a comisión simulados e invalidación de documentos firmados en blanco para renuncia voluntaria. Seguridad jurídica para los trabajadores desde su contratación o individual.

DECIMO QUINTA. Los foros multinacionales han afectado de manera extraordinaria la integración de las economías, ahora toca a ellos preservar y fortalecer los principios, las características, la misión, la visión y la regulación del derecho del trabajo y de la seguridad social frente a la globalización.

DECIMO SEXTA. Que la legislación laboral mexicana deba modificarse, adaptarse a los tiempos sin duda alguna, pero estas deben darse con la orientación de la disciplina, es decir en beneficio de los trabajadores, otorgándoles mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

DECIMO SÉPTIMA. Consideramos que el derecho no se ajusta por cuestiones de moda o capricho y mucho menos el rumbo de un ordenamiento nuevo, como el derecho social, que a nuestro saber es obra de la acción y lucha de los trabajadores; ni la globalización, ni la apertura económica, la reconversión o

la productividad, podrán ser alternativas para trazar el destino del derecho del trabajo, fuera de los objetivos del rescate de dignidad y la libertad del hombre.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZATI, Fausto. México en la economía internacional. Diana. México. 1990.
- ASTUDILLO URSÚA, Pedro. Historia de las doctrinas económicas. 7ª ed. Porrúa. México. 1996.
- BAURILLARD, Jean. La ilusión del fin, la huelga de los acontecimientos. Ed. Anagrama. Barcelona. 1993.
- BOBBIO, Norberto. L' eta dei diritti. Ed. Inaudi. Turín. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al derecho. t. I. Argentina. 1968.
- Instituciones del derecho del trabajo. Buenos Aires. 1968.
- CALDERA, Rafael. Derecho del trabajo. Buenos Aires. Ed. El ateneo. 1969.
- CAPITANT Y CUCHE. Compendio de legislación industrial. París. 1939.
- CARBONELL, Miguel. La constitución en serio, multiculturalismo, igualdad, y derechos sociales. Porrúa. México. 2001.
- CARBONELL, Miguel y Rodolfo VAZQUEZ. (Comps) Estado constitucional y globalización. Porrúa. México. 2001.
- CASTOREÑA, José de Jesús. Manual de derecho obrero, derecho sustantivo. 5ª ed. México. 1971.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral 7ª ed. Trillas. México. 1994.

CESARINO Junior. Estudio de derecho del trabajo en memoria del doctor Alejandro M. Usain. Buenos Aires. 1954.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Derecho internacional del trabajo. 6ª ed. Porrúa. México. 1994.

----- Estudios de derecho del trabajo. México. Porrúa. 1997.

DAVID RICARDO. Principios de economía, política y tributación. Sarpe. Madrid. 1985.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo. t.I. 6ª ed. Porrúa. México. 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo t. I. 10ª ed. Porrúa. México. 1997.

----- Organización y funcionamiento de los sindicatos. Porrúa. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo. t. I. 16ª ed. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo. t.II. 6ª ed. Porrúa. México. 1992.

DE LUCAS JAVIER. Por qué son relevantes las reivindicaciones jurídico-políticas de las minorías. derechos de las minorías en una sociedad multicultural. Madrid, 1999.

De la O MARTÍNEZ, María Eugenia. Innovación Tecnología y clase obrera. 2ª ed. Fondo de cultura económica, México 2001.

DE QUIRÓS, Bernaldo. Derecho social español. vol. I. Madrid. 1952.

D. POZZO, Juan. Manual Teórico y Práctico de derecho del trabajo. Buenos Aires. 1963.

DUSSEL PETERS, Enrique. Pensar globalmente y actuar regionalmente. Ed. Jus. México. 1997.

FLORES OLEA, Víctor y Abelardo, MARIÑA FLORES. Crítica de la globalidad. Fondo de cultura económico. México. 1999.

FERRONATTO, Jorge. Aproximaciones a la globalización. Ed. Macchi. Buenos Aires. 1999.

FOLKER FRÖBEL, Jürgen Heinrichs y OTTO KREYE, La nueva división internacional del trabajo; para estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo. CASANOVA, José Alonso. (trat.) Ed. S. XXI. México. 1980.

GARCÍA ABELLÁN, Juan. Introducción al derecho sindical. 9ª ed. Madrid. 1961.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Filosofía del derecho. Porrúa. México. 1974.

GARCÍA MORENO, Víctor Carlos. Marco económico y social de la industria maquiladora en la frontera. México-Estados Unidos. UNAM. México. 1981.

GARCÍA OVIEDO, Tratado elemental de derecho obrero.

GIDE. Cours d' économie politique. París. 1909.

GONNARD, René. Historia de las doctrinas económicas 8ª ed. Ed. Librería general de derecho y de justicia de parís. España. 1996.

GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. 20ª ed. Porrúa. México. 1999.

GRANIZO, Martín y Royhvoss, GONZÁLEZ. Derecho social. Madrid. 1935.

KAPLAN, Marcos (coord.) Revolución tecnológica, Estado y derecho. t. IV Instituto de Investigaciones jurídicas. UNAM. México. 1993.

KROTOSCHIN, Tratado práctico de derecho del trabajo. vol. I. Buenos Aires. 1963.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones laborales del trabajo. Porrúa. México. 1999.

IANNI, Octavio. La era de la globalización Claudia. TAVEROS MASTRANGELO, (trat.) S.XXI. México.

-----Teoría de la globalización: S. XXI. México. 1996.

MARX Carlos y ENGELS, Federico. Trabajo asalariado y capital. t.I. Moscú. 1951.

MARSHALL, McLuhan y BRUCE, R. Powers the global village. Oxford. Nueva York. University press. 1989.

MARTINEZ PUJALTE, Antonio Luis. La universalidad de los derechos humanos y la noción constitucional de persona, justicia, solidaridad, paz, estudios en homenaje al profesor José María Rojo Sanz. Ed. Q. Valencia. España. 1995.

MAZZONI, Giuliano. La conquista della libertà sindacale. Edizioni Leonardo. Roma. 1947.

MEMORIA. La globalización y las opciones nacionales. Fondo de cultura económica. México. 2000.

MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El derecho precolonial. México. 1937.

OVILLA MANDUJANO, Manuel. Teoría del derecho. 7ª ed. Duero. México. 1990.

PATIÑO CAMARENA, Javier E. Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social. Oxford. México. 1999.

PÉREZ NIETO, Leonel. Introducción al estudio del derecho. 2ª ed. Harla. México. 1992.

PIC, Poul. Tratado de legislación industrial, y las leyes obreras. París. 1912.

RECASÉNS SICHES, Luis. Introducción al estudio del derecho. Porrúa. México. 1974.

RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ Jesús. Estudios sobre derechos humanos aspectos nacionales e internacionales. México. colección manuales CND. 1990.

ROLL, Eric. Historia de las doctrinas económicas. 6ª ed. Fondo de cultura económica. México. 1987.

ROSS Alf. El concepto de validez y otros ensayos. Ed. biblioteca de ética filosofía del derecho y política. México. 1997.

RUSSOMANO MOZART, Victor. El empleado y el empleador. Cárdenas editor. México. 1982.

RUSSOMANO MOZART, Víctor. Principios generales de derecho sindical. Instituto de estudios político. Madrid. 1977.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. T. I. México. 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo del trabajo. 2ª ed. Porrúa. México. 1998.

SAXE FERNÁNDEZ, John. (coord.) Globalización crítica a un paradigma. Instituto de investigaciones económicas. UNAM. México. 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo t. I. 6ª ed. Porrúa. México. 1999.

VILLORO TORANZO. Introducción al estudio del derecho. 12ª ed. Porrúa. México. 1999.

VILLAREAL, René. La contra revolución monetaria. Fondo de cultura económico. México. 1986.

WITKER, Jorge. Comercio exterior marco jurídico y operativo. Macgrawhill. México. 1996.

WITKER Jorge y Laura HERNÁNDEZ. Régimen jurídico del comercio exterior de México. Instituto de investigaciones jurídicas. UNAM. México. 2000.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 140 ed. Porrúa. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. 9ª ed. Ediciones fiscales ISEF. México. 2003.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 7ª ed. Ediciones Luciana. México. 2003.

Relación de convenios Internacionales en materia de trabajo. 9ª ed. Ediciones fiscales ISEF. México. 2003.

Código penal. comentado por VALLES, Alfonso. librería viudad de Bouret. México. 1907.

OTRAS FUENTES

DE BUEN LOZANO, Néstor . "El movimiento obrero y la transición política, recuento". Centro de estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social, México. año I. núm. I Agosto-Noviembre. 1996.

DE BUEN UNNA, Carlos. "Cambios en nuestro sistema de relaciones laborales, recuento" Centro de estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social, México. año I núm. I Agosto-Noviembre. 1996.

BUSTAMANTE, Jorge A. "El programa fronterizo de maquiladoras, observaciones para una evolución". Foro internacional. Vol. XVI. núm.2 Octubre- Diciembre. México. 1975.

GALLI PUJATO, JUAN. "Sobre el concepto de derecho del trabajo" t. VI. Revista del trabajo. Buenos Aires. 1952.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. "Autonomía, investigación y doctrina" Revista de la facultad de Derecho, núm. 114. UNAM. México. 1979.

HUECK, Alfred y H.C. Nipperdey. "compendio de derecho del trabajo". Revista de derecho privado, Madrid.

HUNT LACY, H. "Desarrollo industrial en la frontera mexicana". Comercio exterior, vol. XX. Núm. 4. Abril. México. 1970.

WAGNER, Carlos. "Frente al dilema Neoliberalismo o neopopulismo una tercera opción, economía del mercado". Revista de sociología, año 1. núm. 26. Septiembre Diciembre. México. 1994.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de economía, Ed. Oikostau. España 1986. por Arthur Seldan y F.G Pennance.

Diccionario Jurídico, Ed. Temis. Colombia 1990 Dir. Serge Guinchard y Gabriel Montagmer.

Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, Ed. Abeledo Perrot. 1986. Por José Alberto Garrone.

Diccionario Jurídico Mexicano. México. UNAM-Porrúa. 1998.

Diccionario Porrúa de la Lengua española. 2ª ed. México. Porrúa. 1969.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Argentina, Buenos Aires Ed. Bibliográfica 1969, por Alberto Pablo Bertoll.

INTERNET

<http://www.economia.gob.mx>

<http://www.eluniversal.com.mx>

<http://www.ineqi.com.mx>