



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

---

---

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

LOS RIESGOS DE LA NUEVA CULTURA  
LABORAL.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ,  
MARICRUZ QUIROZ GODINEZ



ASESOR: DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

*Doy infinitas gracias a Dios por haberme permitido estudiar en esta maravillosa Universidad, y por el amor con que me ha cobijado.*

*Agradezco al DR. Gerardo Valente su paciencia, apoyo, consejos, y por haber depositado su confianza en este trabajo.*

*Dedico la presente tesis a mis padres: Cruz Quiroz y Graciela Godínez, a mí Tía Gloria; hermanos: Manuel, Bernardo, Isaías, Rita, Julio, Óscar, Flor, Araceli y Fabiola. Sin olvidar a todos aquellos que hicieron realidad este tan anhelado sueño de concluir mis estudios.*

# OS RIESGOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	I
--------------------	---

### CAPÍTULO PRIMERO ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

1.1. Concepto de globalización.....	1
1.1.1. La globalización como origen de la flexibilidad laboral .....	9
1.2. La nueva división del trabajo .....	16
1.3. Flexibilidad laboral .....	21

### CAPÍTULO SEGUNDO MARCO JURÍDICO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

2.1. Constitución .....	30
2.2. Convenios internacionales.....	43
2.3. Ley Federal del trabajo .....	48
2.4. Contrato Colectivo de Trabajo .....	60

### CAPÍTULO TERCERO DERECHO COMPARADO

3.1. Reforma laboral en Europa.....	66
3.1.1. Francia.....	68
3.1.2. España.....	74
3.2. Reforma laboral en América Latina .....	76
3.2.1 Condiciones de trabajo antes y después de la reforma Laboral ....	78
3.2.2. Argentina .....	79
3.2.3. Chile.....	82
3.3. Análisis entre los procesos de reforma precedentes .....	85
3.3.1 Reformas laborales profundas o acabadas .....	87
3.3.2 Situación actual de las reformas.....	88

CAPÍTULO CUARTO  
LOS RIESGOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

4.1.	El concepto de nueva cultura laboral.....	92
4.2.	Reforma a la Ley Federal del Trabajo en México, riesgos y consecuencias .....	102
4.3.	Papel del Contrato Colectivo de Trabajo en la flexibilidad laboral mexicana .....	115
.		
	CONCLUSIONES.....	128
	BIBLIOGRAFÍA .....	131

## INTRODUCCIÓN.

La presente tesis contiene cuatro capítulos en los que se desarrolla como se ha transformado la realización del trabajo en el mundo, lo cual ha provocado que cambie el derecho laboral, así como las consecuencias a partir de dicha novedad, mismas que tienen una relación directa con el país, su sistema jurídico, cultura, gobierno y la forma en que conciben el derecho laboral los actores sociales.

En el capítulo primero se analiza el fenómeno de la globalización por la importancia que ha tenido para encauzar el surgimiento de una nueva forma de entender el derecho laboral, además de hablar del surgimiento de la flexibilidad laboral.

En el segundo capítulo se estudia el marco jurídico mexicano a partir de lo que se considera flexible o no, con la respectiva revisión acerca de conceptos jurídicos que han sido rebasados por la realidad.

El tercer capítulo se refiere a los países que han adecuado sus sistemas de derecho a las exigencias mundiales a partir de la flexibilidad laboral y las consecuencias que han surgido por la introducción de dichos cambios. Se realiza la comparación entre países europeos y latinos que se han sometido a reformas legales en materia laboral por la diferencia que existe entre Europa y América Latina; como el clima, el nivel cultural, el nivel de vida y los problemas tan disímiles que pueden tener, llamando la atención el hecho de que los latinos copian modelos con soluciones europeas para problemas latinos.

Finalmente se habla acerca de la Nueva Cultura Laboral, como una forma de visualizar los cambios en el Derecho Del Trabajo mexicano que pueda aportar soluciones reales.

## CAPÍTULO PRIMERO

### Origen y evolución de la Flexibilidad laboral

El concepto en análisis tiene su origen etimológico en la palabra francesa “global”, la cual tiene dos acepciones, la primera es: “*algo que afecta o incluye a todo el mundo*”, la segunda es “*considerar todas las partes de un problema o de una situación juntas*”;<sup>1</sup> de su aplicación, en el ámbito económico, surgió en Estados Unidos de Norte América, principalmente en las escuelas de negocios, la idea de la globalización.

#### 1.1.- Concepto de Globalización.

En la segunda mitad de los años ochenta es cuando se generaliza el uso del vocablo global o globalización; mismo que de manera general puede ser entendido como el proceso de hacer algo en forma conjunta, como un negocio que opera en diferentes países alrededor del mundo o el resultado de ello.<sup>2</sup>

Algunos autores consideran que la globalización implica ser más una noción que un concepto, mientras que otros la definen como la nueva configuración espacial de la economía y la sociedad mundial resultante del desbordamiento de la capacidad normativa de los estados nacionales por la interdependencia de las nuevas relaciones comunicativas, ambientales, sociales y culturales impuestas por la revolución tecnológica, la unificación geopolítica del mundo y la reestructuración transnacional del capitalismo.<sup>3</sup>

Como hemos dicho el vocablo global es de origen francés pero, es en Estados Unidos de Norte América donde se acuña el de globalización y lo hace suyo, con la finalidad de dar continuidad, forma y mayor fuerza al sistema económico capitalista.

---

<sup>1</sup> Logran, Dictionary of Contemporary English. China 1993, pag.686.

<sup>2</sup> ídem

<sup>3</sup> BASAVE Jorge, et al. Globalización y alternativas incluyentes. Porrúa. México 2002, pag 81.

La globalización es la respuesta que surge a la crisis económica de los años setenta, la solución que se sugiere al mundo para reactivar la economía mundial bajo la premisa de una integración económica, política, social y cultural.

Cabe señalar que el término en comento es más bien un concepto económico que implica un nuevo modelo al que la mayoría de países se están ajustando y cuya meta es la integración económica entre países en donde los procesos productivos, de comercialización y de consumo, se van asimilando de tal forma que se habla de una totalidad, de un conjunto. El proceso histórico de globalización se ha ido acelerando, por lo que algunos autores hablan de mundialización o internacionalización económica <sup>4</sup>

En realidad el concepto globalización es de creación reciente y resulta difícil atribuirle un significado unívoco pues se utiliza en diversos ámbitos del conocimiento y se refiere a una totalidad, a un conjunto; en este caso de países que por una mutua interdependencia - en un primer momento económica- se integran mediante tratados de libre comercio, con la finalidad de obtener beneficios en la exportación de aquellos productos o servicios en los que son líderes de producción.

Para Karl E. Case<sup>5</sup> el argumento del libre comercio descansa en dos pilares:

A).- Si usted tiene algo que yo quiero y yo tengo algo que usted quiere, podemos intercambiarlo y ambos obtener beneficios económicos.

B).- Aplicando el concepto a las naciones, dos naciones se pueden beneficiar del libre comercio especializándose en producir aquellos productos de los que obtienen una ventaja comparativa.

---

<sup>4</sup> ZORRILLA Arenas, Santiago y Méndez. Diccionario de economía. Segunda edición, ed. Limusa. México 1994, pag. 101

<sup>5</sup> et al. Principios de economía. Séptima edición, editorial Prentice Hall, Estados Unidos 2004, pag.



Aunado a esta integración económica de socios comerciales en bloques, la revolución tecnológica<sup>6</sup> viene a dar forma a este proceso, ya que agiliza la información, los procesos productivos, los movimientos financieros y por supuesto una nueva división del trabajo sirve como base de este contexto.

La globalización, como corriente económica, está sustentada en una ideología, que afirma el surgimiento de ésta a partir de la revolución tecnológica que se extendió al mundo a partir del uso de la computadora y el Internet, lo que implicó, por un lado, la protección y el aumento de los grandes consorcios transnacionales que buscan reposicionarse en el mercado mundial en países donde encuentren bajos salarios y por otro la poca o nula protección al trabajador.

El intercambio comercial no es reciente, la novedad es la rapidez en la producción y en la comunicación, circunstancias por las que se aumentan los volúmenes en importaciones y exportaciones. Sin embargo cabe anotar que los países en desarrollo importan más de lo que exportan y los precios que reciben por sus exportaciones como materias primas y productos agrícolas básicos han aumentado a un ritmo menor de los bienes que deben importar de los países desarrollados, sobre todo los manufacturados y semimanufacturados.

En otro orden de ideas podemos decir que en el terreno político la globalización implica una multiplicidad de relaciones diplomáticas entre Estados que se ligan por la firma de tratados internacionales y la apertura de sus fronteras comerciales; en realidad, en este ámbito, se intenta estructurar un conjunto de países que atiendan intereses comunes e internacionales de tal suerte que el Estado-nación ve vulnerada y puesta en tela de juicio su soberanía, a la vez que adquiere una relevancia trascendental ya que es precisamente el Estado quien lleva a cabo las políticas económicas encaminadas a facilitar el pleno desarrollo

---

<sup>6</sup> Se refiere a la revolución microelectrónica, que abrió paso a la automatización flexible de los procesos de producción, la introducción de la computadora, el uso del software y el Internet.

globalizado con las privatizaciones, al mantener bajos los salarios, con las facilidades que otorgan a las empresas trasnacionales.

Al dar facilidades y protección a los grandes consorcios trasnacionales, el Estado debe considerar que va en detrimento de los pequeños y micro empresarios, puesto que los niveles de producción que manejan y sus rendimientos no son los mismos que en antaño y se corre el riesgo de que en un momento dado estas empresas tengan un poder tal que incidan sobre las decisiones nacionales. Incluso una de las teorías globalizadoras sugiere que el Estado no debe manejar ni distribuir los recursos económicos de un país, sino que deben colocarse en manos del mercado en general para invertirlo y así generar el más alto rendimiento, siendo el mercado o en su defecto alguna economía doméstica la que maximice su utilidad, donde exista la menor interferencia por parte del Estado. Se entiende entonces, que también se encargue de proporcionar a todas las instituciones de gobierno la cantidad de recursos necesarios para su buen funcionamiento y el despacho de los asuntos para los que fueron creadas.

Obviamente esta teoría no considera al Estado como un ente soberano y dotado de una capacidad y personalidad jurídica propia, ya que pretende que un organismo creado especialmente con la finalidad de repartir el gasto público realice una de las facultades que expresamente se confía al Estado.

La globalización política ha implicado atender problemas supranacionales, esto sólo ha sido logrado en la Unión Europea donde existe una integración económica política, social y jurídica.

Dentro de este apartado y respecto de la globalización social y cultural podemos decir que la primera se refiere principalmente a los emigrantes que salen de sus países de origen para trabajar en algún país vecino, mientras que en el ámbito cultural se experimenta una interdependencia ya que la transferencia de valores es mucho mayor por la agilidad de los medios de comunicación como son el Internet, la televisión, el cine y todas las expresiones de la cultura tradicional de

un pueblo ahora se ven trastocadas por las ideas y costumbres de los países dominantes.

En lo que atañe al ámbito financiero los flujos de capital son más y circulan con mayor rapidez podemos decir, que por el uso de la tecnología, de hecho este es el sector que realmente ha reportado el mayor crecimiento y rendimiento en todo este proceso globalizador. Los inversionistas consideran que se debe invertir sólo en aquellos países que generen el mayor rendimiento a su capital, por ello se alejan completamente de las políticas sociales, pues sólo importan las ganancias.

A manera de conclusión, se puede afirmar que en realidad la globalización no surge a partir de la revolución tecnológica, es cierto que ayuda a dar forma al fenómeno de la globalización, pero, más bien la tecnología está a disposición de esta como sugiere James Petras y Henry Veltmeyer.

*“Al contrario de lo que afirman los ideólogos globalistas, esta tiene un papel importante pero secundario. Las innovaciones mismas están basadas en investigación financiada o subsidiada por el Estado, transferida luego al sector privado. Las fuerzas económicas preexistentes determinan en gran parte la aplicación de tecnología.”<sup>7</sup>*

*“la llamada revolución tecnológica ha sido de poca o ninguna importancia para estimular el crecimiento en general. De hecho, los países más atrasados tecnológicamente como China, India y Turquía han mostrado el mayor crecimiento basado en gran parte, en la explotación intensiva y extensiva del trabajo, la extracción de materias primas y la producción de bienes manufacturados a bajo precio.”*

---

<sup>7</sup> PETRAS, James y Henry Veltmeyer (traducido por Rodolfo Morán Quiroz) La globalización desenmascarada, el imperialismo en el siglo XXI México 2003, pag. 62 y 46

La globalización ha tenido un impacto en las formas, los modos así como en los volúmenes y rapidez de la producción precisamente por haber incorporado la tecnología a la mayoría de los procesos productivos, esto ha provocado cambios en las condiciones de trabajo que han podido experimentar los países que se han integrado a esta corriente; también ha tenido repercusión en el ámbito jurídico, principalmente en el laboral, así como en las relaciones obrero-patronales que incluso ya no considera aceptable esta denominación y sugiere la de empleador-empleado.

Algunos países han adoptado este modelo económico de manera voluntaria y otros por la presión que ejercen organismos internacionales como el Banco Internacional de Desarrollo o el Fondo Monetario Internacional, situación que es resultado de que los países desarrollados tienen ingerencia directa sobre estos organismos por ser los que aportan las cantidades para financiar los proyectos de rescate económico o de modernización de países en desarrollo, por lo tanto, para que la globalización funcionara en un principio, fue necesario que estos organismos condicionaran préstamos a los países en desarrollo a cambio de realizar algunas adecuaciones en materia laboral de tal forma que facilitara el desarrollo de la globalización.

Independientemente de lo anterior puede afirmarse que ya existía un cambio en las relaciones laborales por la transformación de los procesos productivos a partir de la flexibilización y automatización del trabajo, como consecuencia de esta revolución tecnológica y este proceso lo retoma la corriente globalizadora con el único fin de obtener la productividad, calidad, así como los bajos costos en la producción y competir al nivel internacional que exige este modelo económico. Incluso surge una Nueva División del Trabajo.

El Estado juega un papel preponderante para la introducción de la globalización en un país determinado ya que realiza reformas en diversos ordenamientos jurídicos, dentro de éstas la más recurrente ha sido en materia

laboral; no es de extrañar que así sea, pues para la corriente globalizadora el trabajador es una persona que se sitúa en el mismo plano que el patrón, perdiendo su carácter de inferioridad y representa una carga en costos de producción, por el cúmulo de prestaciones a que tiene derecho quien para reivindicarse debe de considerarse sólo en el ámbito de su capacidad productiva.

La corriente globalizadora está compuesta por elementos que forman parte de la nueva manera en que los países integran su economía, de la diferencia que ha marcado la tecnología en la rapidez del manejo del capital, así como el cambio que se dio en los procesos de producción, por lo que cabe su enunciación:

- 1.- La revolución tecnológica.
- 2.- El cambio en los procesos productivos.
- 3.- La rapidez y aumento de los flujos de capital.
- 4.- La interdependencia económica entre naciones.
- 5.- El trabajo adaptado a estos factores en conjunto.

En la óptica de la globalización necesariamente deben existir sectores que sufran las consecuencias de este adelanto y no deben faltar en las relaciones de interdependencia para su mejor funcionamiento, claro que no lo dicen con estas palabras, pero así es. Algunos de los conceptos que se encuentran presentes y tienen resultados negativos son:

- 1.- Reformas a legislaciones laborales en detrimento de los derechos del trabajador.
- 2.- Desprotección a sectores de población vulnerable.
- 3.- Desprotección a la industria o empresa nacional.
- 4.- Sumisión del Estado a la empresa trasnacional.

Donde ha reportado un verdadero impacto la globalización a partir de la revolución tecnológica, es en los sectores financiero y laboral, en el primero se observa un cambio profundo a partir de la introducción de la tecnología en la mayoría de sus operaciones y movimientos siendo éstos de gran envergadura

comparados con los del pasado y consecuentemente este sector reporta el mayor beneficio; en el ámbito laboral ha transformado las relaciones obrero-patronales y definitivamente no podemos hablar de las relaciones de antaño, el problema que se presenta es que la globalización toma la bandera de los cambios tecnológicos para fortalecer sus principios y así justificar que esta corriente se aleja de las clases desprotegidas, donde estas representan pérdidas, o poca productividad que finalmente lo traducen como costos o cargas.

En sus principios se encuentra la idea de reducir los derechos de los trabajadores y aumentar su productividad. El ejemplo más claro lo tenemos con las transnacionales que han encontrado en países como Taiwán el paraíso perfecto para lograr el más alto rendimiento de su producción, ya que encuentran mano de obra barata a costa de la desprotección y explotación que hacen de los trabajadores de ese país.

En síntesis la globalización es una ideología económica que surge a partir de la necesidad de relaciones interdependientes entre naciones y del reposicionamiento a nivel mundial del capitalismo, al cual le da forma la revolución tecnológica, teniendo repercusión en las formas y los modos de producción, y por supuesto en el ámbito laboral de los países que se van integrando a la misma.

#### 1.1.1.-La Globalización Como Origen de la Flexibilidad Laboral.

Existen hechos que anteceden al nacimiento de la globalización, cuya naturaleza es de diferente orden ya sea, económico o político los cuales son

importantes para el presente estudio; el primero es el reordenamiento del capital

después de la segunda guerra mundial por medio de la empresa trasnacional o multinacional, esto conllevaría su instalación en países donde se pagasen bajos salarios y se encontraran cerca de los mercados de mayor consumo, este fenómeno ha sido preponderantemente económico; el segundo es la crisis petrolera de los años setenta por el alza de su precio, lo cual provocó un incremento de hasta un 300% de su valor, este acontecimiento fue obviamente un fenómeno económico; el tercer hecho fue la caída del muro de Berlín en Noviembre de 1989 acontecimiento eminentemente político, que deja al descubierto la derrota del socialismo y el triunfo innegable del capitalismo. Estos sucesos son los que la mayoría de los “globalistas” sugieren apuntar como la base sobre la cual descansa el nacimiento de la corriente globalizadora, sin olvidar por supuesto la revolución tecnológica que en general se entiende como parte fundamental de ella.

De los tres acontecimientos que se han mencionado es, la expansión de la empresa trasnacional o multinacional, la que trae como consecuencia el surgimiento de la empresa maquiladora aunado al problema del bajo salario; el segundo se refiere a la crisis petrolera que, produjo desempleo y el alza de precios; el tercero le deja el camino libre al capitalismo para su desarrollo que casi siempre ha sido desigual, generando una economía de mercado fortalecida, la cual desemboca en una sobre acumulación de tecnología con un rezago de veinticinco años atrás.

A partir de la caída del muro de Berlín el capitalismo se erige como el sistema económico triunfante. Como consecuencia de ello se termina- de algún modo- o se frena un poco la economía de guerra que sostenían la extinta URSS y Los Estados Unidos de Norteamérica, consecuentemente se comienza una economía de mercado encabezada por los Estados Unidos quien, aprovechando

las nuevas tecnologías y la fortaleza de la empresa trasnacional, así como la apertura de las fronteras comerciales comienza a difundir la globalización.

Como respuesta a la problemática que generan los tres acontecimientos ya descritos en el ámbito del trabajo, comienza a identificarse una nueva concepción de las relaciones laborales, cuya denominación es la de “flexibilidad”, la cual supone ser la solución al desempleo.

Hemos afirmado que la revolución tecnológica produce cambios en todos los ámbitos, tiene repercusión a nivel mundial, es una nueva era que debe traer beneficios facilitando las labores de los seres humanos, de ninguna manera debe ser vista como enemigo, puesto que no es el primer cambio que se da en la historia, ha habido otros de la misma envergadura y no es catastrófico ni mucho menos, lo que si debe ser analizado a fondo es como se utiliza, quién y para qué la utiliza o a servicio de quien está.

La tecnología se encuentra en manos de los países desarrollados, los que obtienen grandes beneficios para sus empresas por contar con una capacidad de organización y producción de primer nivel, esta capacidad es reforzada por las políticas globalizadoras que practican, obteniendo ventajas comparativas con las empresas o industrias medianas y pequeñas de países en desarrollo o por los bajos salarios que pagan en países aún menos desarrollados, es en estas circunstancias en las que la tecnología se ve como un enemigo puesto que se encuentra en manos y al servicio de los grandes consorcios trasnacionales y multinacionales.

La tecnología al servicio de la globalización refuerza sus principios y adquiere otras características en el ámbito laboral a nivel mundial; es decir, con la introducción de la nueva tecnología en los centros de trabajo se obtiene mayor producción, de mejor calidad y con más rapidez, este tipo de producción compite con empresas de otros países; esto, claro, hablando de los países desarrollados.



Todo ello genera una serie de premisas de suma importancia para el equilibrio en el ámbito de la globalización. Las empresas deben asegurar sus ganancias y su liderazgo pues, la competencia es muy fuerte por que se realiza entre empresas de diferentes naciones y es aquí donde comienza la estrategia globalizadora difundiendo lo que denomina “productividad” que es una de sus premisas; este concepto se refiere a la obtención de la mayor cantidad posible del producto o servicio que se realiza en un centro de trabajo. Otra de las premisas es dar a conocer el fenómeno de la “reconversión industrial”; el cual implica que diferentes centros de trabajo en el mundo adopten la introducción de tecnología de punta en sus procesos productivos, también forma parte de estas premisas los conceptos de competitividad y calidad.

En realidad es la tecnología la que crea nuevas alternativas en la organización y producción de la industria o la empresa.

*“Hoy en día se incorporan microprocesadores en un número creciente de bienes de consumo..., son utilizados cada vez más en los procedimientos de control industrial..., se emplean en las máquinas herramientas de mando numérico, en los robots industriales y en el material de manipulación. Desempeñan una función capital en los equipos que dependen del Estado...”*

*“los nuevos productos son a menudo superiores que los antiguos por el hecho de que cubren una mayor variedad de necesidades a un costo más bajo o son más eficaces”<sup>8</sup>*

La revolución tecnológica de la que hemos hablado se incorpora cada vez más a innumerables sectores laborales, paralelamente se dan cambios necesarios e inevitables propios de cualquier revolución. Dentro de estos cambios se encuentra la supresión de puestos de trabajo por la introducción de tecnología que realice el mismo trabajo a un menor costo, con mayor rapidez o una mejor calidad

---

<sup>8</sup> El trabajo en el mundo. Volumen I, Oficina Internacional del Trabajo, segunda edición, ed. Nueva Sociedad. Venezuela 1990, pag 189-190.

y la creación de otro tipo de trabajo con personal más calificado que sea apto para manejar la nueva maquinaria.

Los globalistas señalan que ésta abre nuevas oportunidades para la creación de puestos de trabajo e implica una nueva organización en la empresa motivada en la productividad que exige dicho modelo económico.

Es importante señalar que las reglas las ponen los países que cuentan con toda esta tecnología y pueden obtener grandes ventajas de todo esto, pero lo sustentan en detrimento de los trabajadores de los países en desarrollo y de la empresa nacional que no tiene la tecnología para producir igual que ellos, ni la capacidad organizativa, de hecho los países pobres se han ido incorporando muy lentamente a este proceso en cuanto a la tecnología y muy rápido en cuanto a la explotación de los trabajadores y de sus recursos naturales.

*“la globalización no es más que la nueva versión de la guerra fría. Es una guerra económica en la que una de sus armas principales es el control mundial de las comunicaciones que sirve de instrumento para la propaganda (difusión política) y para la publicidad (difusión comercial). Mediante la idealización del capitalismo y el consumismo, con la amenaza no tan vedada de represiones militares para los rebeldes que no se convencen, atrae cada vez más mercados aunque, contradictoriamente, su política laboral descansa en la baja de los salarios, la sustitución de la mano de obra por tecnología y consecuentemente desempleo como contrapartida, el crecimiento de las economías informales que son esencialmente no contributivas.”<sup>9</sup>*

En la cita anterior observamos que una de las formas en que los países desarrollados a la cabeza de los adelantos tecnológicos, toman una vez más la batuta para dar la dirección más conveniente a sus intereses en lo que se refiere a la nueva tendencia laboral surgida de la globalización.

---

<sup>9</sup> DE BUEN, Néstor. La decadencia del Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, México 2001, pag. 129.

Lo anteriormente mencionado es respecto de la tecnología y el alcance de la misma, existiendo otros factores de vital importancia en este binomio globalización- trabajo. Como se ha apuntado diferentes sectores participan para dar forma a este proceso, no sólo la revolución tecnológica.

Durante el siglo XIX y antes de la aparición de la globalización, el Estado se consideraba como benefactor o de bienestar, esto implicó la protección y creación de los derechos de los trabajadores, donde el Estado tenía una clara injerencia a favor del trabajador. Una serie de prerrogativas con carácter social dirigidas a los grupos desprotegidos que se preocupaba por regular el trabajo de las mujeres, de los niños y la tercera edad sin dejar de mencionar al mismo trabajador en general en lo que se refiere a su posición desigual ante el patrón.

Este siglo ha traído derechos a los trabajadores que quedaron plasmados en toda legislación laboral y cuya finalidad ha sido que puedan disfrutar de una vida y trabajo dignos.

*“la globalización abre nuevas oportunidades para la creación de puestos de trabajo y afecta los determinantes del empleo y los salarios. Los cambios en la demanda agregada requieren una mayor capacidad de adaptación en la organización de los procesos de producción y trabajo. Así mismo, la necesidad de aumentar la competitividad implica que el ajuste de los salarios está limitado por el crecimiento de la productividad del trabajo. En materia de empleo, la reducción del tamaño del sector público en escala global, traslada al sector privado una mayor responsabilidad en la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto último requiere no sólo inversión en capital físico sino también en capacitación, factor clave para elevar la productividad y la capacidad competitiva de los trabajadores. Por otra parte, aunque el Estado deja de ser un empleador de última instancia, retiene la*

*responsabilidad de generar las condiciones favorables para que los empresarios puedan crear empleos”*<sup>10</sup>

En resumen, al darse los cambios tecnológicos que muchos denominan como la “tercera revolución tecnológica”, surgen modificaciones en todos los ámbitos por la introducción de la nueva tecnología a la vida diaria, estas mutaciones son aprovechadas por los países que tienen esta tecnología a su servicio que siempre han sido los países desarrollados y quienes le dan una orientación clara hacia la globalización que a su vez crea el concepto de “*flexibilidad laboral*”.

Esta flexibilidad se convierte muy pronto en un concepto frecuentemente invocado para denominar a una nueva corriente laboral que sirve como base para el avance y consolidación de la globalización, surgió cambiando no sólo los conceptos tradicionales de trabajo, también las formas e incluso modificando ordenamientos laborales donde el Estado, realiza claras campañas a favor de esta corriente.

La globalización económica propone en el ámbito laboral la reconversión de las empresas que implica la introducción de la tecnología en los procesos productivos, a partir de esto surge el tema de “flexibilidad” del mercado de trabajo.

Fue hacia 1980 cuando este tema comenzó a llamar la atención en Europa y es propuesto para resolver la gran crisis de empleo que se enfrentaba en ese momento.

Al principio los sindicatos se mostraron reacios a colaborar y no aceptaban de ninguna manera todas estas ideas, pero, tuvieron que ceder terreno en vista de ser la única solución hasta ese momento.

---

<sup>10</sup>BASAVE Jorge, Globalización y economías incluyentes, op. Ci.t Pag 316

En contraste, los actores políticos realizaron conjeturas de los acontecimientos y descubrieron que el problema real apuntaba a todas y cada una de las concesiones, derechos o prerrogativas a favor de la clase trabajadora, sosteniendo que tenían demasiados derechos que frenaban el avance de la empresa o el centro de trabajo en general.

No se podía hablar de calidad, competitividad o productividad por que los derechos de los trabajadores existían independientemente de que realizaran poco o mucho trabajo y de si tuviera o no, los estándares de calidad requeridos, de los productos o servicios que producían u ofrecían. Entonces, el cambio comenzó con una ideología de realizar bien el trabajo, así como de rendir al máximo; este primer paso se da para poder hacer entender a los trabajadores la competitividad y productividad, cuya importancia es vital en la globalización. Así comienza este cambio dándose de la siguiente manera dentro del centro de trabajo:

- ideología globalista
- reconversión de los procesos productivos
- introducción de planes de productividad
- introducción de programas de alta calidad
- fortalecimiento de programas de capacitación
- cambio de jornada laboral

Lo anterior constituye el principio de la flexibilidad laboral respecto de un centro de trabajo sin olvidar que no fue el único cambio que se experimentó, hubo otros en los que participaron actores como el Estado, en el sentido de que se

le encomendó la tarea de revisar la situación jurídica de los trabajadores en diversos países en desarrollo, donde debían sujetarse a las políticas impuestas por aquellos países desarrollados que aportaban recursos para activar su economía, ya que se enfatizaba el costo que tenía para un empresario la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la indemnización por despido y que

definitivamente representaban un freno para la integración de la empresa en el campo globalizador.

*“la flexibilización de los procesos de trabajo y producción implica una acentuada y generalizada potencialización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Las mismas condiciones organizativas y técnicas permiten la aceleración cuantitativa y cualitativa de la fuerza productiva del trabajo<sup>11</sup>”*

## 1.2 La Nueva División del Trabajo

En primer lugar debemos definir lo que se entiende por “división del trabajo” esta es la forma de producción en que se separan las diversas fases de un proceso productivo, de tal manera que algunas personas desempeñan unas operaciones y otros operarios realizan las demás fases. La división del trabajo es un método de producción que permite descomponer un proceso complejo en diversas tareas, al mismo tiempo que aumenta la producción y la productividad debido al desarrollo de la especialización del trabajo.<sup>12</sup>

Este tipo de producción trae una serie de ventajas pues se da la especialización de trabajadores en la actividad que desempeñan, se agiliza la producción, se reducen los costos de elaboración del producto lo cual desemboca en un margen mucho más amplio para el patrón de la ganancia que obtiene. Esta descomposición de los procesos productivos se enfoca cada vez más a la especialización de cada función que se realiza en el centro de trabajo, y junto con la introducción de maquinaria cada vez más perfeccionada, conforman los elementos para obtener una productividad mayor.

*“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*

---

<sup>11</sup> IANNI Octavio. La era del globalismo. Ed. Siglo XXI ,Mex 1999, pag 107

<sup>12</sup> ZORRILLA Arenas, Santiago, Diccionario de economía, op. Cit. p. 64

*trabajo. A menudo estas tareas concretas también pueden ser ejecutadas por una máquina, con el mismo resultado de aumento de la productividad. En segundo lugar, la división del trabajo permite a los capitalistas usurpar el control sobre el proceso productivo (planificación y forma de producción) que era hasta entonces un monopolio celosamente guardado por los trabajadores. Una tercera ventaja decisiva...es la posibilidad de aplicar también la división del trabajo al campo intelectual”<sup>13</sup>*

La División del trabajo trajo consigo la especialización de determinadas actividades dentro de un centro laboral, creándose en ese momento, una forma de trabajar en la que se obtenía mayor productividad y un buen margen de ganancias para los patrones; de tal suerte que a nivel internacional también debía surgir algo semejante, es decir, una manera de organización entre países que fuera acorde con ésta división del trabajo, esta forma de laborar se conoce como la “ División Internacional del Trabajo “, misma que se define como proceso histórico por medio del cual se da la especialización en la producción por países.

Con este sistema de trabajo unos países se vuelven productores de determinadas mercancías que venden en el mercado mundial, en tanto que otros producen diferentes mercancías que también colocan en el mercado mundial, en tanto a la división internacional del trabajo, unos países se vuelven productores de materias primas no industrializadas y compran productos industrializados a los países especializados en esa producción.

La división internacional del trabajo se incrementa durante el desarrollo del capitalismo monopolista y agudiza contradicciones por que ciertos países y agrupaciones monopolísticas controlan los avances científicos y tecnológicos y no permiten que todos los países avancen en la producción de artículos industrializados.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> FROEL Folker, et al. La nueva división internacional del trabajo. Ed. Siglo XXI, España 1980, pag 42

<sup>14</sup> Cfr. ZORRILLA Arenas, Santiago, et al, Diccionario de Economía op cit . pag. 64-65

Este fenómeno es mejor conocido como de “centro-periferia” e implica que el desarrollo capitalista se ha dado desde el centro hacia afuera, estando en el centro los países desarrollados como Estados Unidos, Canadá, Japón, Francia y que cuentan con tecnología de vanguardia, se encuentran en la periferia los países que están en vías de desarrollo como México Argentina, Chile y que no cuentan con la tecnología de punta, teniendo que importarla. Los países del centro exportaban productos manufacturados a los países de la periferia y a su vez los países periféricos exportaban y producían materias primas a los del centro. Este sistema de especialización económica rigió hasta principios del siglo XX.

Después de la segunda guerra mundial, los Estados Unidos de Norteamérica se mantuvieron con una economía fuerte respecto de los demás países, pues mientras algunos se ocupaban en la reconstrucción de su territorio los norteamericanos cambiaban las armas por la economía de mercado con las empresas trasnacionales y multinacionales como ya se ha hecho mención, pero, al darse la sobre acumulación y crisis del empleo se cuestionan sobre la clásica división del trabajo especialmente en cuanto al modelo centro-periferia, donde sólo los países dominantes llevaban la batuta por lo tanto; los países de la periferia habían sido relegados a la dependencia de los países industrializados, por la constante obstaculización de los segundos a la industrialización; por ello cambian de estrategia los países del centro realizando inversiones en los países subdesarrollados a través de la transferencia de algunas fases productivas. Este proceso fue dominado por empresas extranjeras a través de la relocalización de industrias fragmentadas, que encuentran el terreno propicio para nuevamente obtener ventajas comparativas de los países pobres, al contratar mano de obra barata.

Según Froebel el desarrollo capitalista se ha dado sobre la acumulación y valorización (expansión) del capital teniendo que garantizar las condiciones necesarias ya sea económica, política o social para que se reproduzcan de forma constante y sistemática. Esto se ha generado en ciclos a corto, mediano y largo



plazo acompañado de crisis; e incluye a las crisis en la organización de trabajadores y en sus instituciones, sin dejar de lado las provocadas por la tecnología y las de sobre acumulación.

En síntesis, la división clásica del trabajo implica un desarrollo del capitalismo a partir de su expansión y acumulación que en cuestión laboral se resume dicha acumulación a través de las jornadas extensas de trabajo, los bajos salarios; por otra parte la introducción de maquinaria trae consigo una ganancia considerable al patrón.

Según el autor citado“el desplazamiento mundial de la producción industrial que hoy se observa (tanto en los países industrializados tradicionales como en los países en vías de desarrollo), y la creciente división a nivel mundial del proceso productivo en diferentes fabricaciones parciales, como el resultado de una modificación cualitativa de las condiciones de valorización y acumulación del capital, que hace forzosa una nueva división del trabajo.”<sup>15</sup>

Este tratadista propone una nueva división del trabajo a partir del cambio que se genera por la introducción de modelos tecnológicos de punta en los centros de trabajo, así como por las nuevas características que se están desarrollando en las relaciones de interdependencia entre los países desarrollados de los no desarrollados. Argumentando que las relaciones antes descritas han cambiado al grado de no ser posible colocarlas en el mismo plano de antaño.

Lo que cambia esencialmente es que los países que se consideraban el centro por producir los productos manufacturados y cuya características era la de obstaculizar la industrialización de los países en vías de desarrollo, ahora trasladan ese centro a la periferia por medio de la empresa o industria maquiladora (que se refiere a la instalación de empresas en países desarrollados donde los procesos productivos se fragmentan de tal manera que sólo ensamblan

---

<sup>15</sup> FROEL Folker, La nueva división internacional del trabajo , op. cit. Pag. 52

alguna parte de todo el proceso productivo) estas empresas contratan personal que no necesita ser muy calificado y al cual se le paga un salario muy bajo. Esta competencia de los trabajadores por obtener un empleo empuja hacia abajo el salario.

Los elementos que confluyen para dar una transformación a la división del trabajo son.

- Trabajadores que compiten por un bajo salario y jornadas de trabajo largas y flexibles de países en vías de desarrollo.
- Trabajadores desechables como mujeres y niños.
- La fragmentación y segmentación en aumento de los procesos productivos (lo cual origina su rápido aprendizaje por parte del trabajador e incluso es para no hacerlo indispensable en esa tarea)
- El desarrollo de la tecnología que hace posible realizar producciones completas o parciales prácticamente en cualquier parte del mundo.

Este conjunto de condiciones ha sido decisivo para que a partir de los años sesenta, se hubiere generado un mercado mundial de fuerza de trabajo y uno de centros de producción que por primera vez en el desarrollo capitalista, abarca tanto a los países industrializados como a los no industrializados, es decir, los centros de producción de países subdesarrollados también son aprovechables y competitivos dentro del sector de la industria de la transformación, ya sea total o parcialmente.

La propuesta de una nueva división internacional del trabajo es aceptable desde el punto de vista de que efectivamente existen nuevas variantes como la tecnología, el cambio de centro-periferia y la excesiva mano de obra barata esto no implica que sea un proceso terminado puesto que la tecnología en los centros de trabajo sigue descubriendo día a día nuevas formas de trabajo que irán repercutiendo a nivel internacional.

### 1.3 Flexibilidad Laboral.

Como se ha mencionado en el capítulo precedente, la globalización es la corriente económica que ve nacer a un nuevo modelo laboral, el cual se adapta perfectamente a ésta y cuya denominación es “flexibilidad laboral”.

La palabra “flexible” conduce a pensar en algo que es de fácil manejo, que no es rígido, en síntesis que es maleable, lo cual no dista mucho del significado que se le atribuye en el ámbito laboral; el vocablo de “*flexibilidad*” ha sido concebido desde diferentes perspectivas, dando lugar a una gran variedad de situaciones que se definen con ella y tienen relación entre sí, pero son distintas.

Para una mayor comprensión de lo expuesto; se tiene la definición que establece el diccionario enciclopédico visual<sup>16</sup> así “flexible” proviene del latín *flexibilis* que significa que se puede doblar con facilidad, dúctil, acomodaticio y “*flexibilidad*” se refiere a la disposición del ánimo a ceder y acomodarse fácilmente a un dictamen.

Aplicando el concepto a la materia laboral se obtiene una variedad de ideas, sobre el particular el maestro Manuel Alonso apunta “*flexibilizar significa aligerar trabas, suprimir controles, disminuir requisitos o condicionamientos, garantizando auténticos derechos*”.<sup>17</sup> El mismo autor señala que aplicando dicho concepto al mercado de trabajo implica que “*la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones de relaciones entre empresa y trabajadores y a un modo más flexible de organización de las empresas*”.

Esta definición se refiere a un cambio en la forma de percibir las relaciones laborales, pero al referirse a garantizar auténticos derechos cabe

---

<sup>16</sup> Diccionario enciclopédico visual., ediciones Trébol, España 2002, pag.393.

<sup>17</sup> [www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/376/3766/703.pdf](http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/376/3766/703.pdf), pag.14

mencionar que es un concepto muy amplio, ya que esto varía dependiendo de cada país, es decir, de las necesidades laborales de cada nación surge la protección a sus derechos y habría que ver cuales y por que se pueden considerar fundamentales, sin dejar de mencionar que la flexibilización implica adaptarse a nuevas formas de trabajo.

Piore y Sabel la definen como *"la reestructuración del mercado de trabajo a la creciente versatilidad en el diseño y a la mayor adaptabilidad a la nueva tecnología en la producción"*.<sup>18</sup>

Analizando las anteriores definiciones se observa que se refieren a situaciones laborales diferentes, la primera comprende la idea de una flexibilización en el ámbito jurídico laboral: la segunda, la organización de la empresa a partir de la introducción de tecnología y la tercera al cambio en la oferta y la demanda del empleo así como la importancia de la productividad.

Cabe señalar que todo ello forma parte de la flexibilidad, el problema de esta multiplicidad de definiciones, radica en que se hace referencia indistintamente a una u otra situación pues todas ellas tienen incidencia directa en la relación laboral y no se ha hecho un verdadero esfuerzo por unificar criterios y designar una acepción concreta a dicha palabra.

La flexibilización laboral es la forma en que las relaciones entre patrones, trabajadores y sindicatos se adaptan a la globalización y las nuevas formas de trabajo, conservando o modificando derechos de los trabajadores y que no necesariamente tiene repercusión en los ordenamientos jurídicos.

---

<sup>18</sup>ibidem. Pag 6

Esta corriente surge a partir de:

- 1.- Aceleración del cambio tecnológico (revolución microelectrónica)
- 2.- Competencia en aumento en los mercados internacionales de productos provenientes de países industrializados con los de países en proceso de industrialización que contaban con ayuda del sector público y mano de obra abundante a bajo costo laborando largas jornadas.
- 3.- El aumento del precio del petróleo, paralelo al de materias primas y productos agrícolas.

Los especialistas apuntan estas tres circunstancias como el principio de un gran problema de desempleo mismo que inicia en los años setentas y que se acentúa en los años ochenta, principalmente en Europa; entonces se realizan, una serie de investigaciones para encontrar la causa que genera dicha situación, concluyendo éstas en que efectivamente tiene una gran incidencia los acontecimientos mencionados, pero, que existen otras circunstancias de diferente orden las cuales acentuaron el problema en mención. Herbert Giersch Director del Instituto de Economía de Kiel las denomina “euroesclerosis”<sup>19</sup> según este maestro se trata de la excesiva intervención de los poderes públicos en la economía, de los grupos de presión, de una excesiva protección social paralelamente a una rigidez institucional caracterizada por el marco institucional con una gran presencia del sindicato así como la intervención de poderes públicos en la determinación del salario, en su alza o baja e incluso en los puestos de trabajo.

Por lo tanto, las tres primeras circunstancias que se han mencionado se refieren a situaciones externas que no pueden ser controladas, sólo se puede tratar de evitarlas o buscar la mejor solución, no siendo lo mismo con las causas señaladas por Herbert, debido a que son parte de las relaciones laborales y dependen directamente de la forma en que las entienden y practican los actores

---

<sup>19</sup> Ibidem, pag. 3

laborales como son los patrones, trabajadores y gobierno. Subraya este autor la tarea de cambiar esta forma de ver la relación laboral a fin de dar solución permanente al problema del desempleo que se presentó en ese momento. Estas características se clasifican en tres tipos:

- Organizativa- institucional. Se dificultan las relaciones laborales con la maquinaria pesada para producir en serie y con las políticas económicas restrictivas, existiendo una complejidad organizativa, y en la motivación de trabajadores y directivos por el grado de institucionalización de las relaciones laborales.

- Técnico- administrativas. Albert Recio. Son una serie de factores que dificultan el ajuste en las empresas; la extrema división Taylorista supone puestos de trabajo definidos y una plantilla estable con puestos de trabajo delimitado.

- Jurídico- Institucionales. Concentración de mano de obra en grandes empresas junto a la estabilidad del empleo favoreciendo la organización de sindicatos. Las normas y ordenanzas laborales, los hábitos y costumbres al interior de una empresa originan rigideces que impiden los ajustes. Esta corriente considera dentro de las rigideces institucionales la salarial como la más importante pues es la causa fundamental de un elevado nivel de paro.

De la anterior enumeración se concluye la propuesta de un cambio tecnológico que no se puede ignorar ni revertir, se observa también que se hace alusión al Derecho Laboral como un freno y así comienza la idea de reformas laborales en todo el mundo.

En base a lo anterior, se impulsa la idea de cambiar las relaciones obrero-patronales a partir de la flexibilización laboral e incluso existen varias teorías que explican su aparición.

## TEORIAS QUE EXPLICAN EL NACIMIENTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

A) FLEXIBILIDAD COMO RESULTADO DE CAMBIOS EN EL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO. Durante los años cincuenta y sesenta el marco institucional del mercado de trabajo experimentó modificaciones en general favorables para los trabajadores, esto fue conseguido gracias a su organización y se tenía un pleno empleo, pero, a la larga produjo acumulación y paro por los límites que se imponían al despido, por ello se sugiere flexibilizar en cuanto a una reducción salarial y de esta manera crear empleos.

B) LA FLEXIBILIDAD COMO RESULTADO DE CAMBIOS EN EL CONTEXTO ECONÓMICO GENERAL. Tras el shock del precio del petróleo, el aumento de la competencia en el mercado internacional de productos, bienes o servicios y la revolución tecnológica hacían inviable la aplicación de las mismas normas de crecimiento salarial por lo tanto se propone flexibilizarlas.

C) FLEXIBILIDAD COMO PRODUCTO DE CAMBIOS EN EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN. Piore y Sabel. Los cambios que se han producido reflejan la importancia de un nuevo marco institucional para el mercado de trabajo. Es una segunda ruptura industrial, en virtud de que ha terminado para siempre una fase de crecimiento económico basado en la producción en masa y comienza una nueva fase que se llama "sistema de especialización flexible" se rediseña a bajo costo el conjunto de tareas que realiza una determinada máquina para obtener productos diferenciados y tienen otra pauta organizativa, así como requerir un marco institucional diferente para el mercado de trabajo,

D) CORRIENTE ESCEPTICA. La flexibilidad no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo. Sólo conseguirá un cierto reparto del desempleo a costa de un mayor debilitamiento del poder de los grupos organizados en el mercado de trabajo.

Como se observa el problema central es dar solución al desempleo en Europa que surge entre 1970 y 1980 y de ahí salen todas estas propuestas que hablan de flexibilizar los salarios, la organización del trabajo, de la empresa, del cambio en el mercado laboral, de las adecuaciones a las instituciones, al papel del gobierno y el importante rol que ahora comenzaba a jugar el mercado, sin olvidar la nueva concepción del derecho laboral, pieza fundamental para consolidar estas nuevas relaciones.

La flexibilidad laboral comenzó a ser bastante invocada, por lo que se le conoce de varias formas, es decir, existen tantas formas de flexibilizar como componentes hay en las relaciones laborales. Según Brunhes se clasifican principalmente en dos<sup>20</sup>:

1.- Externa. Consiste en hacer fluctuar el número de empleados en función de las necesidades de la empresa, por medio de contratos de trabajo por tiempo determinado despidos de acuerdo a las necesidades de producción de cada empresa. Encuentra esta idea un freno en la legislación laboral, ya que en la mayoría se regula el despido que no puede ser de manera injustificada y en caso de serlo se otorga su respectiva indemnización, en la legislación laboral de cada país cambian las premisas para que un despido sea justificado o no, pero hasta antes del surgimiento de la flexibilidad la tendencia era minimizar las situaciones de despido injustificado y a partir de esta idea aumentó el abanico de posibilidades para un despido justificado y se reduce la indemnización o se le condiciona más. Es definitivo que esta situación cambia dependiendo de cada país, ya que las legislaciones son diferentes, lo sobresaliente es que esta corriente ve a la legislación como un obstáculo al grado de lograr en algunos países su reforma.

2.- Interna. Se subdivide en tres, y se refiere a las prácticas de una empresa; a) flexibilidad cuantitativa interna. Modificar la cantidad global de trabajo utilizado con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, b) flexibilidad funcional. Se consigue utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades de la producción. Así surge el trabajador polivalente, con la necesidad de

---

<sup>20</sup> Ibidem, pag 16



capacitarse para tener otras nuevas cualificaciones, al igual que la del patrón de prestar mayor importancia a facilitar dicha capacitación que será para su beneficio y la idea de que una empresa subcontrate a otras para realizar actividades que no son en esencia el producto o servicio que ofrece en el mercado, esto es, servicios de limpieza, de vigilancia, transporte, comedor, c) salarial. Aquí se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales, es decir, que el salario va en proporción de lo producido. La flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales.

Todo lo anterior es la forma en que se entiende a la flexibilidad y las teorías que la explican, pero existe otro punto de vista y sumamente importante que es el jurídico, la forma en que las legislaciones se han tenido que adaptar a este modelo y la repercusión que ha tenido en la clase trabajadora. Lo cual no ha sido con uniformidad se ha dado de manera diferente en Europa que en América Latina o en los Estados Unidos. Básicamente las reformas que se han dado en Europa tienen que ver con la subcontratación, el tiempo del contrato, el salario, la jornada, el despido y la edad de retiro; donde se encuentra un adelanto en materia laboral es en Francia que reduce la jornada laboral y es parte de la flexibilidad.

La estrategia que toma cada país es diferente y tiene que ver con su tradición jurídica, ya que en Estados Unidos no podemos hablar de reforma por que no cuentan con un Derecho escrito y los sindicatos no representan un problema a la mayoría de decisiones o cambios que desea introducir algún patrón con contenidos flexibles. En cambio en otros países se habla de reforma por tener un derecho escrito, con la constante discrepancia de sus leyes y costumbres.

Las afirmaciones anteriores se desprenden de la cita siguiente:

*“En una reunión del grupo de los siete que tuvo lugar en Lille Francia destinada a examinar la forma de generar fuentes de trabajo para 22 millones de desempleados, los norteamericanos y británicos pugnaron por remedios que descansaban en el mercado y se basaban en una mayor flexibilidad laboral, salarios más bajos y menos beneficios sociales. Los franceses y los alemanes encabezaron un bloque de naciones que preferían más intervencionismo estatal para mantener los niveles salariales y el sistema de protección social.”<sup>21</sup>*

En resumen, la flexibilidad laboral es la nueva forma en que se conciben las relaciones entre empleador-empleado que necesariamente implican un cambio en la organización de la empresa, en la forma de realizar el trabajo, así como de que el empleado piense diferente en lo que se refiere a la calidad del producto o servicio, de un mayor rendimiento en el centro de trabajo a partir de incentivos en la productividad acompañados del compromiso del empleador para actualizar y promover planes y programas de capacitación; con variantes en las jornadas laborales en razón de la demanda productiva que puede ser también de reducción de dicha jornada, teniendo el empleador la facultad de adaptar la plantilla laboral a su libre albedrío utilizando la contratación temporal que puede posteriormente desechar sin ningún problema y se abren las posibilidades de despido justificado. Lo anterior se sustenta más que en la ideología que debe imperar en un centro de trabajo en la reforma a legislaciones labores, con lo cual adquiere un carácter legal de indiscutible cumplimiento. Dichas reformas ya se han experimentado en algunos países y no han tenido los resultados esperados.

El debate sobre flexibilizar o no la norma de trabajo tuvo como punto central el desempleo, para frenarlo o disminuirlo, sin embargo la situación laboral que atañe a todo el mundo no se refiere exclusivamente al desempleo, ya que efectivamente en algunos países se ha dado un ligero aumento al número de personas que cuentan con un empleo, pero estamos hablando de un empleo precario, lo cierto es que a estas alturas no podemos asegurar que se consiguió

---

<sup>21</sup> [http://www.geocities.com/polis ar/globalxt.htm](http://www.geocities.com/polis_ar/globalxt.htm)

dicho objetivo; existen otros problemas que son tan importantes como el desempleo, de hecho la flexibilidad misma surge por un cambio tecnológico que no podemos controlar, es la ruta que sigue por si misma la historia laboral.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### Marco jurídico de la flexibilidad laboral.

Las relaciones laborales en diversos países han ido cambiando de acuerdo a la introducción en los centros de trabajo de tecnología cada vez más sofisticada, así como por la necesidad de tener presencia internacional, por ello, diferentes países asumen que es imprescindible reformar sus leyes, y así dar paso a la flexibilización laboral, estas reformas se han dado de diferente manera dependiendo del país, sus necesidades, cultura o leyes existentes, pero, lo han hecho sobre los mismos conceptos laborales siguiendo una línea; en cuanto a la ley, generalmente se reforma la laboral y en cuanto a conceptos son básicamente los que se refieren a las condiciones de trabajo o a la seguridad social.

#### 2.1. Constitución.

En este orden de ideas han registrado cambios en su Constitución Política países como Colombia o Ecuador<sup>1</sup> en tanto que otros lo han hecho en su legislación laboral como ejemplo de ello tenemos a Venezuela o Chile sin dejar de mencionar que en esta clasificación hay quienes regulan incluso aspectos no contemplados jurídicamente antes de ser reformada la ley como el caso de Perú que ahora comprende en su legislación laboral una Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) Decreto Supremo número 003-97-TR .

En nuestro país esto no ha sucedido; sin embargo, existe la posibilidad de que alguna de las reformas mencionadas se den, por lo tanto, algunas normas

---

<sup>1</sup> En Colombia su Constitución Política en su versión modificada al 11.12.87. después de ser reformada, Constitución Política de Colombia, 1991(Constitución Política Legis eds. Bogotá-Colombia, 1991).en el caso de Ecuador Codificación de la Constitución de Ecuador (Registro oficial del 6.12.1984, número 763). Una vez reformada Constitución Política de Ecuador del 16.1.1997, en su versión modificada al 5.9.1997. En países como los citados se han llevado a cabo reformas constitucionales en materia laboral para replantear los ordenamientos laborales que emanan de esta.

Fuente:VEGA Ruíz, María de la Luz. La Reforma Laboral en América Latina, ed. OIT, Lima 2001, pag 70.

jurídicas podrían cambiar su redacción, más no necesariamente su sentido; en México, la Constitución Política en el título tercero, capítulo segundo, de la sección tercera que trata “de las facultades del Congreso” y establece en la fracción X del artículo 73, lo siguiente:

**El Congreso tiene facultad: Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.**

Esto implica que sólo el Congreso es quien tiene en todo momento el poder de modificar la legislación laboral vigente, así como las disposiciones que reglamentan el Derecho del Trabajo en general, consecuentemente no se puede dar una reforma a dicha ley si este órgano no la aprueba.

El artículo precedente es de suma importancia en el sentido de que precisamente la flexibilidad propone hacer menos rígida la norma de trabajo, a través de la introducción de nuevos y diferentes conceptos; lo anterior no significa que la carta magna pueda ser reformada en su esencia; pero, si posibilita, que algunos conceptos jurídicos sean revisados por no tener ámbito de aplicación, ya sea por no realizarse o por haber sido rebasados por la realidad.

Ahora bien, existen otros artículos en materia laboral y de rango constitucional que dan vida, además de ser ejes rectores de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo los conceptos que integran los derechos básicos para los trabajadores, uno de ellos lo encontramos en el Título primero, capítulo primero que en el artículo 5º establece:

**A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos...nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa... el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.**

En este artículo se establece la libertad que tiene toda persona que vive en este país para dedicarse al oficio o profesión que mejor le acomode, el cual se

conoce como el derecho a la libertad laboral; también otorga el derecho a disfrutar del beneficio por un trabajo realizado que en este caso será económico, y que es bien sabido que se refiere al salario, el cual es definido por el Doctor Navarro de la siguiente manera "el salario, que proviene del latín y de la palabra sal, es la retribución, que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, debiendo conservar una equivalencia entre el trabajo y el salario percibido <sup>2</sup>.

Por otro lado establece los lineamientos básicos sobre los que debe descansar un contrato de trabajo; especificando que no podrá desarrollar otra actividad el trabajador contratado, si no, aquella para la cual fue contrato, pero se puede hablar de polivalencia<sup>3</sup> del trabajador a través del contrato colectivo del trabajo, sin trasgredir la Constitución o modificarla.

El precepto más importante en el Derecho Laboral mexicano es el que se localiza en el Título Sexto "del trabajo y la previsión social"; es decir, el artículo 123

**Mismo que establece: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley; el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:**

**A) entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:**

Este artículo protege al trabajo en si, antes que al mismo trabajador e incluso lo considera un "derecho" que tiene todo mexicano; debiendo ser "digno" y "socialmente útil"; un trabajo digno es aquel que tiene correspondencia con la condición o capacidad de la persona, así como a los méritos realizados. Por otro lado, el trabajo socialmente útil es aquel que proporciona algún beneficio a la sociedad en la que se presta.

---

<sup>2</sup> BORREL Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista, México 1992, pag. 117

<sup>3</sup> Para la flexibilidad laboral se entiende por trabajador polivalente, al que está en aptitud de desempeñar diversas tareas en un centro de trabajo.

En concordancia con las ideas anteriores hay que destacar que el trabajo es efectivamente un derecho y no necesita cambiar esta calidad al hablar de flexibilidad.

Por otro lado, lo digno del trabajo se entiende en sentido amplio como aquel que se desempeña en un ambiente agradable, así como mediante el cual se pueda obtener los satisfactores requeridos para vivir, los que no deben ser sólo mínimos, lo cual no es posible actualmente; por ello a través de un cambio en la mentalidad de trabajador y patrón es que se puede visualizar desde la óptica de la flexibilización dicha armonía.

Una posible solución podría ser por parte del patrón reducir su plantilla de mandos medios, o eliminar varias jerarquías entre su personal de confianza lo cual le ahorraría un gasto innecesario y le permitiría hacer más directa la relación con sus trabajadores, acercándolo a la problemática específica de los mismos, creando un ambiente con menor tensión y confusión por reducir la multiplicidad de órdenes, así como conflictos entre jefes. Esto, sin olvidar que el trabajador debe desempeñar su labor lo mejor posible con la idea de que lo que produce debe ser útil a la sociedad, de calidad, además de estar en aptitud de competir con los mejores productos o servicios sin miedo a considerar que no se es capaz de hacerlo.

Esta circunstancia de adaptarse a la modernidad se interpreta como un cambio radical en la forma de pensar y costumbres laborales en nuestro país, que su consecuencia inmediata sería cumplir con el ordenamiento constitucional:

- Tener derecho a un empleo digno
- Tener la convicción de realizar un trabajo socialmente útil.

De esta manera no sólo se puede flexibilizar la norma, también es importante hacerlo con la costumbre y prácticas laborales que mantienen inertes al verdadero derecho laboral.

Por lo que se refiere al apartado "A" de este precepto constitucional, debe decirse que este regula a quien se dirige la norma laboral, pero, sería suficiente con mencionar que es para todos los trabajadores en general, sin realizar distingo alguno y en las fracciones I y II establece:

**I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas;**

**II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.**

Ambas fracciones se refieren a la duración de la jornada laboral, debiéndose entender por esta última como

*"el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"*<sup>4</sup> por lo que hoy día es probable flexibilizar las jornadas laborales para reducirlas a un número menor de horas de trabajo, en aquellas empresas en las que la naturaleza del trabajo a realizar así lo permita, ello sin necesidad de cambiar el texto legal, y con la finalidad de el trabajo a las nuevas necesidades de cada empresa.

Fracción III establece: **Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.**

Es correcto limitar la jornada de trabajo de los menores, sin embargo, la realidad y necesidades de las familias mexicanas han rebasado la protección que se otorga a aquellos y por ello vemos que muchos trabajan incluso hasta más pequeños, de ahí la importancia que radica en darles protección real, pues al decir que "queda prohibido" entonces no se regula y sólo se celebran convenios entre autoridades laborales y empleadores para proteger el trabajo de éstos pequeños, cuando podrían quedar estipulados en la ley sus derechos.

Por dicha circunstancia, y no, en aras de que trabajen a edad temprana se considera el regular su situación jurídica para que puedan disfrutar de los derechos que tiene todo trabajador, pues a fin de cuentas están desempeñando alguna actividad aún al margen de la ley, que en realidad les afecta más que si se

---

<sup>4</sup> DÁVALOS José. Derecho Individual del Trabajo, décimo cuarta edición, ed. Porrúa, México 2005, pag 150



elabora una reglamentación especial para evitar que sean explotados en cualquier forma, debiendo los patronos enterar a la autoridad la situación que guardan los pequeños en cada centro de trabajo, sin olvidar que debe ser en una jornada reducida, que habrá labores que definitivamente no deban desempeñar, sin encubrir verdaderas relaciones de trabajo, y bajo un estricto control de las posibilidades para que sea un avance y no un retroceso al poder disfrutar de vacaciones, seguridad social o indemnización en el caso concreto.

En la fracción IV se regula el descanso semanal y en la V los descansos por maternidad y lactancia, que no se profundizan por no ser materia del presente estudio

**Fracción. VI establece: los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas...;**

El salario mínimo a que se hace referencia en la fracción VI es considerado como la cantidad mínima que debe recibir un trabajador por el trabajo prestado, y que a su vez se divide en 1) salario mínimo general y 2) salario mínimo profesional; el primero se refiere al que perciben todos los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas y el segundo comprende a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

Se considera que debe hablarse de un solo salario mínimo general y otro profesional sin necesidad de dividirlo en áreas geográficas, para que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de desarrollo.

Este concepto que inicialmente se crea como una protección que hace nuestra Carta Magna al trabajador asalariado, en nuestros días no lo es, pues en ocasiones es exactamente lo contrario por significar un freno para mejorar el nivel

y la calidad de vida de miles de trabajadores, ya que el salario mínimo nace por el interés de que los trabajadores tuviesen la certeza de percibir un pago justo por el trabajo desempeñado, y nunca una cantidad menor; sin embargo, al correr del tiempo no ha cumplido con la misión que se le ha encomendado, en lo que se refiere a ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia; ya que es una cantidad cuyo valor no lo permite.

Se puede experimentar un incremento en el salario a partir de la reestructuración de la Comisión Nacional de Salarios mínimos, ya que está dentro de sus facultades realizar el estudio sobre la realidad laboral del país, la economía y sobre todo el costo de vida para asegurar que un salario mínimo que esta designe alcance para vivir; cosa que no parece que haga por los resultados que son de conocimiento público. Por ello se propone la reestructuración mencionada además de suprimir las áreas geográficas o en su defecto actualizarlas.

No se ha perdido de vista el problema de pobreza que es innegable en diversos Municipios de toda la República mexicana por lo que es necesario que para que el incremento aducido surta el efecto que aquí se pretende, los centros de trabajo nacionales deben ser apoyados por programas gubernamentales para no verse en la necesidad de cerrar y encontrar prácticas flexibles de trabajo que les permitan un desarrollo óptimo; otra situación se presenta en la empresa trasnacional que busca establecerse en los países en vías de desarrollo como el nuestro, para beneficiarse del pago de este salario mínimo y de esta manera allegarse de recursos sin algún problema. Así que la protección que debe darse a la industria nacional no es la misma que debe darse a la trasnacional por que estas pueden pagar mejores salarios y en todo caso lo que debemos proteger es el trabajo, es cierto que generan grandes fuentes de empleo, pero, que debe ser digno el pago y ello no significa que tengan que irse del país ni que la industria nacional cierre por no poder competir, significa que el Estado debe mediar esta situación a través de los mecanismos correspondientes y flexibilizando la norma para obtener un equilibrio justo en la libre competencia.

En esta situación se puede adaptar perfectamente un cambio positivo hacia el incremento de un salario mínimo.

De las fracciones VII, VIII, IX, X, XI y no se hará el análisis respectivo por considerar que no es necesario comentario alguno. De la que se considera pertinente hacerlo es de la fracción XII.

**Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósito a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.**

La institución conocida como INFONAVIT, se crea para dar cumplimiento a este artículo, con su respectiva ley reglamentaria, misma que debe ser revisada a profundidad ya que presenta varias deficiencias como el tener varios años que trabaja en números rojos, las habitaciones que proporcionan al trabajador son en su mayoría muy pequeñas y de dudosa calidad, además de tener un costo elevado y así el trabajador tarda muchos años en terminar de liquidar dicha adquisición. Esta situación se deriva en ocasiones de la desviación de fondos en esta institución, por ello se requiere terminar con estas situaciones a través de adecuaciones al reglamento.

La fracción XIII establece una hipótesis particular para esta investigación, este apartado estatuye:

**Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.**

El precepto transcrito resulta relevante por ser precisamente a partir de la capacitación y el adiestramiento que un centro de trabajo puede ir modernizando a todo su personal y de esta manera lograr una adecuación paulatina a nuevas formas de trabajo, que tendrán una repercusión en mejorar el nivel de vida del trabajador, una vez que haya adquirido mayores conocimientos sobre el trabajo

que desempeña o haber aprendido otras actividades, lo cual, lo hará más capaz, productivo y al mismo tiempo podrá desempeñar diversas funciones.

Aquí la propuesta es en el sentido de que los planes y programas de capacitación y adiestramiento se encuentren estrechamente ligados a la elevación de la productividad y competitividad de la empresa que de hecho es uno de los objetivos que menciona la Ley; dicho cambio se lograría a través de relacionar estos conceptos en el apartado de productividad que se incluya en la legislación trayendo un cambio positivo para el trabajo.

Las fracciones XIV y XV mencionan la responsabilidad del patrón por los accidentes sufridos en el trabajo, así como por las enfermedades, contraídas en el desempeño de su labor, donde deberá pagar una indemnización al trabajador que haya sido afectado por ello; la tendencia flexibilizadora apunta a reducir o no otorgar dichas indemnizaciones, para que el empleador no sufra bajas en su ganancia, y al respecto se considera que no sería la solución, ya que generaría un problema de desequilibrio en la familia por tener que dar asistencia médica al lesionado, además de haber perdido su fuente de trabajo.

En otro orden de ideas y en relación al mismo artículo en sus fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX se establecen las bases del Derecho Colectivo y las mismas preceptúan;

**XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales;**

**XVII.- las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;**

**XVIII.- las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...;**

**XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;**

**XX.- las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno de gobierno**

. Estas fracciones son el pilar donde descansa y nace el derecho colectivo del trabajo, a partir de la coalición de trabajadores en defensa de sus intereses, esto se da por que se considera que el trabajador se encuentra en un estado de indefensión ante el patrón y para equilibrar esta situación se le permite que forme sindicatos con la finalidad de obtener mayores prestaciones y condiciones de trabajo superiores a las que establece la legislación laboral por el trabajo que desempeña.

Es cierto que esta institución ha caído en la inercia y en los últimos años no ha tenido el mejor desempeño en favor de los intereses de los trabajadores, y no por ello se puede considerar algo terminado u obsoleto, para lograr cambios en materia laboral, se puede hacer a través del contrato colectivo de trabajo, y por medio de una nueva normatividad que permita mantener informados a los trabajadores de las actividades que realiza su sindicato, así como las que debe realizar, del fin de las cuotas sindicales, debe manifestar impuesto, poner candados legales para terminar con los sindicatos de protección, informar a sus agremiados el monto del salario que perciben, para que realicen bien su trabajo a través de un compromiso real de los líderes sindicales hacia sus bases, dejando a un lado compromisos políticos, personales o empresariales, para que su único interés sea hacia el trabajador y el trabajo mismo.

El sindicato mexicano ejerce tanto su libertad como su poder a través de las facultades que la misma ley le ha conferido, siendo precisamente el derecho de huelga una de sus principales armas para ejercer una presión efectiva sobre el patrón, sin olvidar que de la misma forma en que ha sido un factor de presión también lo ha sido para cerrar fuentes de empleo, cuando los líderes sindicales llevan al extremo la negociación colectiva, he aquí la importancia de velar por los intereses de los trabajadores y no por los personales, así como de erradicar estas costumbres tan arraigadas en el sindicalismo.

En la última fracción encontramos que las controversias de orden laboral serán sometidas al conocimiento de una Junta la cual se integrará con un representante de la clase obrera, otro del patrón y por último uno de gobierno, éste último tendrá participación para velar por los intereses del trabajador, pero esto crea una diferencia de opiniones respecto a la utilidad de esta forma tripartita de impartición de justicia laboral por lo que sugieren algunos autores que desaparezca para dar paso a la creación de un tribunal laboral que sea presidido por un juez laboral.

Otro de los derechos que se analiza es el que se establece en las fracciones que siguen:

**XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario,...**

**XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o un sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.**

En las citadas fracciones encontramos el derecho que tiene cualquier trabajador a recibir una indemnización siempre que se sitúe en las hipótesis planteadas por la ley correspondiente o en su defecto, por causas imputables al trabajador éste no podrá gozar de dicho derecho; la indemnización proviene principalmente de un despido injustificado por parte del patrón al trabajador y las causales las enumera la Ley Federal del Trabajo, mismas que son subjetivas por lo que es necesaria una revisión más precisa, sin olvidar que la indemnización de tres meses debe ser considerada a partir del tiempo laborado, pues otorgarla a quien trabajó de uno a treinta días no parece lo más justo; es decir, debe haber criterios en la Junta que sean adecuados o un cambio en la legislación para evitar dichas situaciones, pues, si bien es cierto que existen despidos injustificados, también lo es que existen trabajadores que viven de las indemnizaciones sin tener

ni un mes trabajando, al igual que otros que definitivamente ya no están a gusto en el centro de trabajo optando por hacer el trabajo lo más mal que se pueda para que los corran y así obtener una indemnización, y es aquí donde se debe establecer criterios que controlen estas situaciones.

No se formula comentario respecto de las fracciones XXIII a la XXX, por no considerarse necesario para los fines del presente estudio.

En cuanto al apartado B de la fracción I a la IX se preceptúan los derechos fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado, como la duración de la jornada, vacaciones, días de descanso, salario, escalafón, despido justificado o no e indemnizaciones; en este apartado se observa como se le ha dado un tratamiento diferente a este tipo de trabajador, lo cual no debería ser.

**La fracción X.- los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.**

Como se desprende de lo anterior, el derecho de huelga en realidad no existe para éstos trabajadores, pues, resulta imposible que se violen sus derechos de manera general y sistemática; es entendible que muchos de estos trabajadores desempeñen tareas de vital importancia al grado de que no pueda existir un paro de labores, mas, no todos se encuentran en dicha situación, por lo que no se les puede negar el ejercicio de este derecho.

Los trabajadores al servicio del Estado han recibido un tratamiento diferente desde el momento en que se regula su situación laboral en un segundo apartado conocido como "B" de esta constitución, con la problemática de acreditar su relación laboral o el derecho de huelga arriba mencionado, por ello resulta trascendente el análisis de estas normas ya sea considerando un solo apartado o igualar las condiciones básicas con las de cualquier trabajador; siendo de vital importancia mencionar que el sindicato ha contribuido en ello por ser sindicato único, que ha sido de partido e inerte en general y es bien sabido que se debe

regular esta situación para obtener un cambio propositivo para el binomio patrón-empleado; al mismo tiempo que ha sido estático ha fomentado y consentido una forma de desempeñar las labores característica del servicio público, que carece de la actitud de servicio, indispensable para un servidor público, además de rapidez, eficiencia, honestidad y puntualidad. Esto ha sido lo que en verdad ha logrado el sindicato a través de su excesiva protección para que no puedan ser tocados los trabajadores, el resultado ha sido el deterioro de este tipo de trabajo en todos sus aspectos, y la propuesta es dignificarlo, así como a quien lo desempeña y no por medio de no trabajar sino por el contrario debe haber compromiso de erradicar estas costumbres, a cambio de obtener mejoras en el empleo; esto se puede lograr a partir de limitar al sindicato para disminuir su poder a través de planes de productividad donde se pueda medir la eficiencia del trabajador.

Las subsecuentes fracciones XI a la XIV no se mencionan por no ser el objeto de este trabajo.

## 2.2.- Convenios Internacionales.

Dentro de la normatividad laboral, además de regirse un país por el Derecho nacional, existe el Derecho Internacional, al cual se le da forma a través de la celebración de Tratados o Convenios Internacionales, mismos que se realizan, con la firma y ratificación de varios países, en virtud de los cuales se definen los lineamientos para dar solución jurídica a un problema en común. En dichos Tratados o Convenios se establecen los parámetros de derechos mínimos que debe respetar el país firmante, además de comprometerse con dicha firma, a incluir en su legislación los aspectos de mayor relevancia contenidos en cada convenio.



En México la explicación de estos compromisos internacionales encuentran su fundamento en el artículo 133 Constitucional que preceptúa:

**Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.**

Como se puede apreciar en este país existe la facultad del ejecutivo a celebrar convenios internacionales e introducirlos a su legislación; en México se han firmado muchos de ellos, pero lo que interesa en este caso es lo referente a la materia laboral.

Al abordar en el presente análisis los cambios sugeridos a la norma laboral es en el entendido de que en esencia se encuentren dentro del marco jurídico que nos rige y por lo tanto el recordar los convenios internacionales es con la intención de observar que es en concordancia con los mismos.

Los convenios que adelante se estudian son base de la flexibilidad propuesta, pues se adaptan a los cambios mencionados e incluso permiten cambios que aquí se han mencionado.

#### **-CONVENIO CONCERNIENTE A LA APLICACIÓN DEL DESCANSO SEMANAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES.**

Artículo 2.- todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial público o privado o en sus dependencias, deberá, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes disfrutar en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas...

Se desprende de este convenio la importancia que tiene el descanso de un trabajador en la jornada laboral, siendo importante recordar que se firma para evitar abusos en este tipo de trabajo, y considerando que el cuerpo necesita de un descanso para recuperar la fuerza necesaria, para estar en aptitud de rendir mejor en el puesto que se desempeñe. Sin embargo podría suceder que estos días de descanso se ampliaran en virtud de una baja de trabajo o viceversa al haber mucho trabajo que pudiera disfrutar de dos días de descanso, por

acumulación, en el entendido de que el mismo convenio establece que como mínimo. 24 horas consecutivas de descanso, o sea, no impide que puedan ser más y tampoco implica que sea en detrimento de la industria o del patrono.

#### -CONVENIO RELATIVO A LA REGLAMENTACIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO EN EL COMERCIO Y LAS OFICINAS.

Artículo 2.- a los fines del presente convenio, se considera como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrono; serán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se haya a disposición del patrono.

Artículo 3.- la jornada de trabajo del personal al que se aplica el presente convenio no podrá exceder de 48 horas por semana y 8 horas por día...

Artículo 4.- la duración semanal de trabajo prevista en el artículo 3 podrá ser repartida de manera que el trabajo de cada día no exceda de 10 horas.

Artículo 6.- en los casos excepcionales, cuando las condiciones en que ha de efectuarse el trabajo hagan inaplicables las disposiciones 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de la duración del trabajo por un período más largo que la semana a condición de que la duración media del trabajo calculada sobre el número de semanas consideradas no exceda de 48 horas por semana ya que en ningún caso el trabajo de cada día exceda de diez horas.

La jornada laboral se regula en el presente convenio dando un margen basto de posibilidades para adaptarla a las necesidades del trabajo en cada caso particular, ya sea ampliándola o reduciéndola por día, sin exceder el tope legal. Si vemos detalladamente esta circunstancia se puede decir que dicha norma da posibilidades de cambios o adecuaciones; al reconocer esencialmente este convenio que la jornada laboral deberá surgir de la necesidad misma, tanto del trabajo que se realiza como del centro de trabajo o del trabajador; así podemos hablar de jornadas diarias reducidas o con incrementos dependiendo del trabajo a realizar y sin rebasar el tope legal.

#### -CONVENIO NÚMERO 87 RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL A LA PROTECCIÓN AL DERECHO SINDICAL.

##### PARTE I LIBERTAD SINDICAL.

**Artículo 2.-** los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de la misma.

**Artículo 3.-** 1) las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. 2) las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

**Artículo 4.-** las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa

**Artículo 8.-** la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente convenio.

En este convenio se reconoce la importancia que tiene el sindicato en la relación empleador-empleado otorgándole libertad y autonomía para elegir a sus representantes, y en lo que concierne a su organización interna; de esta manera las organizaciones de trabajadores se encuentran amparadas en el marco jurídico nacional e internacional para ejercer sus derechos, así como sus obligaciones con la libertad que se requiere para dicho encargo.

En el artículo 3 del convenio en comento se establece que la autoridad pública no podrá intervenir para limitar o impedir el ejercicio del derecho mencionado en el mismo artículo, más, en nuestros días esta prohibición desde hace tiempo que no se cumple, debido a que los líderes sindicales son muchas veces elegidos por los empleadores, fingiendo una representación de los empleados que en realidad no existe; en otras ocasiones tienen un apoyo de algún político o de un partido político quien les ayuda moral y económicamente para obtener el triunfo de la secretaría general del sindicato; existen también los que se dicen ser sindicatos de izquierda, donde su líder se reelige cuantas veces quiera. Así tenemos que, esta libertad sindical ha sido abusada de todas las formas posibles y aunque en principio es una norma protectora del sindicalismo, ha sido también la que lo ha tergiversado.

Estas normas han sido recogidas por la Ley Federal del Trabajo y actualmente son muy controvertidas debido al desempeño que ha tenido el sindicato en diferentes naciones, es por ello que en términos de flexibilidad el derecho de huelga tiende a limitarse para no ejercer la presión que actualmente ejerce sobre el patrón, por medio de limitar este derecho en cuanto al tiempo, dándole un término para que se realice y para que termine o de lo contrario declararse nula.

En cuanto al sindicato en si, se debe señalar que aunque goza de una libertad privilegiada para desempeñar sus fines, es rígido en cuanto a su organización interna y más específicamente en sus estatutos.

#### CONVENIO RELATIVO A LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO. (Convenio 133).

**Artículo 1.-** Todo Estado miembro se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema

**Artículo 2.-** 1) los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen están sujetos a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza. 2) a reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

**Artículo 3.-** entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberán incluirse, en la medida que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, lo siguiente a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general del país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales; b) los factores económicos incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo

**Artículo 4.-** 1) todo miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos asalariados comprendidos en el sistema protegido de conformidad con el Art. 1 del convenio; 2) deberá

disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados o con sus representantes.

De este convenio se desprende la importancia de unificar un criterio con respecto al salario, de tal suerte que se habla de un salario mínimo; dicho salario se encuentra protegido pues como lo establece el mismo convenio nunca podrá ser menor, creando certidumbre entre los trabajadores sobre lo que han de percibir por su trabajo.

El sindicato tiene presencia en este convenio a través de la negociación colectiva, donde se le otorga libertad para pactar el monto salarial de sus agremiados con el patrón.

Del artículo 4 se observa que para el establecimiento y buen funcionamiento del salario mínimo se comprometen los países firmantes a realizar una consulta exhaustiva con los trabajadores, patrones o con sus representantes. Pero, en la actualidad esto no se realiza, ya que efectivamente a los trabajadores es a quienes les interesa obtener el pago justo por el trabajo desempeñado y no son consultados, quien determina los salarios en nuestro país es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que termina siendo un órgano administrativo cada vez más lejos de la realidad laboral del país.

Cabe agregar que jurídicamente este convenio no impide que pueda ser revisado el concepto de salario mínimo para una mejora a favor del trabajador, así como introducir criterios a partir de los cuales la cantidad que conforma dicha remuneración pueda incrementarse.

Este apartado dedicado a los convenios internacionales donde México ha participado no sólo firmando, sino ratificándolos y en consecuencia introduciéndolos a la legislación nacional, nos muestra la misma preocupación internacional por los derechos laborales y su protección, que la de este país, sin embargo aún cuando estos conceptos son vistos por algunos autores, como

obsoletos, en este estudio se consideran válidos e incluso adaptables a las exigencias de un modelo económico reciente.

Se ha hecho mención de estos convenios, ya que algunos países latinos habiendo firmado y ratificado dichos convenios, han reformado sus legislaciones, dejando de lado toda cláusula o compromiso internacional, por introducir conceptos opuestos a los contenidos en dichas disposiciones y de los que más adelante se hará el respectivo análisis.

### 2.3.- Ley Federal del Trabajo.

Las normas laborales se rigen por principios básicos y aquí se mencionarán sólo tres de ellos, así como los artículos de los que emanan; tal es el caso que prevé en la sección segunda, título primero de la ley laboral que trata de los principios generales:

**Artículo 1.- la presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución.**

Como consecuencia del artículo precedente la Ley en comento es la que rige en todo el país regulando los derechos constitucionales y cualquier cambio o modificación como los señalados deberán realizarse en apego a la misma.

**Artículo 2.- las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.**

El artículo anterior indica el objetivo de la norma laboral, pero, no se ha podido conseguir un equilibrio entre los actores aducidos por diversos factores, de ahí la necesidad de disminuir las diferencias que se han traducido en complejos mecanismos de actitud indiferente entre patrón y empleado; la justicia social ha sido aún más difícil de concretarse, al tener un nivel de vida tan precario el trabajador, además de considerar que esta justicia social trae aparejado el reconocimiento de sus derechos, que en el caso particular son laborales.

No obstante, esta norma permite entender que para llegar a dichos conceptos, se debe dar cumplimiento a un intercambio de beneficios, entre los actores mencionados; el trabajador tiene derecho a realizar alguna actividad que sea de su agrado, siendo lícita, digna y que le permita vivir decorosamente, mientras que el patrón tiene la obligación de generar empleos, de proporcionar empleo, los cuales reúnan las características ya mencionadas, sin olvidar que el salario debe ser en proporción al trabajo realizado, además de ser remunerador y suficiente para vivir bien y no para sobrevivir. Se puede experimentar un cambio a partir de que el gobierno y los sindicatos apoyen la verdadera realización de estas prácticas de manera comprometida y consciente, por medio de la introducción de conceptos nuevos, así como, de una mentalidad abierta al cambio, con miras a un avance nacional, sin olvidar que este equilibrio tendrá sus salvedades en virtud de que el patrón siempre tendrá una ventaja clara sobre el trabajador, que es, la de ser el dueño del capital.

**Artículo 3,- el trabajo es un derecho y un deber sociales. 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.**

**No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.**

**Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.**

En consecuencia del primer artículo se encuentra el segundo, ya que para que exista un equilibrio entre el patrón y el trabajador debe entender el trabajador que la actividad que desempeña es un derecho y un deber; el derecho es el de poder realizar la actividad que haya elegido pudiendo por este medio, obtener los satisfactores para llevar un modo de vida decoroso. La obligación es la de realizar el trabajo con la probidad y esmero que requiera, debe ser puntual en sus horarios de trabajo, el trabajo desempeñado es también un deber, que en este sentido es el de hacerlo siempre, lo mejor posible.

El primer párrafo del artículo anterior aclara que “el trabajo no es artículo de comercio”; esto da pie para poder entender que dentro de la misma flexibilidad

laboral existen varias tendencias o formas para concebirla, dependiendo de la ciencia desde la que se analice, al respecto las teorías económicas son las más radicales, pues, consideran que en un tiempo cercano el trabajo perderá ese carácter social, incluso no lo concibe como un derecho, más bien considera que puede llegar a ser un artículo de comercio, donde lo que realmente interese sea el intercambio del trabajo por un salario sin mayor problema.

Se propone en relación a este artículo que el trabajo no debe perder ese carácter de ser un derecho, por lo tanto no se considera probable, que se le de un tratamiento de artículo de comercio, toda vez que trae aparejados derechos y obligaciones, además de todas las situaciones derivadas del mismo por el hecho de ser desempeñado y otorgado por seres humanos quienes merecen respeto a su condición.

En la legislación federal laboral mexicana se regulan las condiciones bajo las cuales debe desempeñarse cualquier trabajo, a partir del cumplimiento de requisitos mínimos para que tanto el empleador como el empleado realicen las labores que conciernen a cada uno de acuerdo al marco jurídico que las rige.

Dichas disposiciones se encuentran contempladas en el Título Tercero de las condiciones de trabajo en el capítulo I. de las disposiciones generales;

**Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales, para los trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignada en esta Ley.**

**Artículo 57.- el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.**

Para el maestro Dávalos las condiciones de trabajo “son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral” <sup>5</sup>,

---

<sup>5</sup> DAVALOS José, Derecho Individual del Trabajo, *op. Cit.* , pag.179



considera además, que la ley deja fuera de este capítulo el derecho de antigüedad, preferencia y ascenso.

- I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como el salario, la jornada laboral etc.
- II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.
- III. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

El mismo autor señala que el trabajador y el patrón tienen igual derecho de solicitar ante la Junta respectiva la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren las circunstancias ya descritas; sin embargo, no existe un procedimiento bien definido en la ley para llevarlo a cabo en ambos casos, pero, esto no implica que no haya manera de realizarlo, pues por medio de la negociación colectiva se puede realizar o como afirma el maestro Dávalos con la celebración de un convenio ante la Junta., estando en posibilidad de adaptar situaciones flexibles como la polivalencia, la reducción de la jornada laboral o el trabajo pagado por unidad de obra, de tiempo y la productividad; aunque lo más conveniente sería que se encuentre plasmado en la legislación laboral, a través de la adición correspondiente del procedimiento específico tanto para el patrón como para el trabajador. Y de esta manera los trabajadores pueden solicitar que su salario sea remunerador o que no trabajen horas extras sin la retribución correspondiente que es muy común.

En contrapartida el patrón puede solicitarlo cuando la situación económica no le permita trabajar de la misma forma y necesite un cambio para no cerrar o despedir personal. Se considera una opción más acorde con los centros de trabajo que no cuentan con la presencia del sindicato o de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Una vez definido el concepto de condiciones de trabajo, se verá que disposiciones la constituyen; y para los efectos del presente estudio se considera importante.

-La jornada de trabajo.

-días de descanso.

-salario.

En el capítulo II de la jornada de trabajo de la Ley Federal se define en su artículo 58;

**Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual está el trabajador a disposición del patrón para prestar su trabajo.**

En otro artículo se estipula como se fija dicha jornada;

**Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.**

Retomando lo expuesto, al hablar de jornada de trabajo se considera que actualmente la tendencia es hacia su reducción, como afirma el maestro Dávalos” *la necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos, sociales...; la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas. En cambio existen relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.*”<sup>6</sup>

La legislación mexicana en este rubro permite que la adaptación a la jornada laboral sea amplia, pues la única limitante es que no rebase el tope legal de 48 horas a la semana. Por lo tanto, es posible hablar de jornadas de 4 o 6 horas que pueden ir dirigidas a los estudiantes o los menores, también pueden ser jornadas de 10 o 12 horas diarias o en días terciados a través del Contrato

---

<sup>6</sup> *ibidem*, pag.184

Colectivo y con descansos consecutivos de 3 o 4 días que incluso permitan trabajar menos de las 48 horas a la semana o tener otro empleo. Aquí la ventaja para el patrón sería que de esta manera puede organizar tantos roles de turno como requiera para no parar sus máquinas, ya que esto significa pérdida para él pues interrumpe o disminuye el ciclo de la productividad.

La jornada laboral no puede exceder de ocho horas en jornada diurna, siete en jornada nocturna y siete horas y media en jornada mixta, por estipulación expresa de los artículos 60, 61; pero existe lo que se conoce como jornada extraordinaria que también tiene sus límites en la ley, este concepto se localiza en siguiente artículo.

**Artículo 66** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 67.** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El problema al que se han enfrentado los trabajadores en este rubro, es en cuanto al pago, como a comprobar que se ha trabajado horas extras, por ello la SCJN ha dejado en manos de la parte patronal la carga de la prueba, en concordancia con el principio tutelar de la legislación laboral y en ese sentido se ha pronunciado acerca del pago de dichas horas en la jurisprudencia; Tesis: acción de pago de horas extraordinarias, no exige precisar los motivos por los que se prestó el servicio. Para la procedencia de la acción de pago de tiempo extra basta el hecho de haberse prestado el servicio en exceso de la jornada legal, independientemente de las causas que lo haya provocado, sin que la omisión de manifestar las razones por las que el trabajador hubiese laborado tiempo extraordinario, haga improcedente la reclamación, por no tratarse de un hecho constitutivo de la acción.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> TESIS IV.20.J/9, gaceta número 38, pag. 49; semanario judicial de la federación, tomo VII, Febrero, pag. 109.

Se concluye puntualizando que la jornada es adaptable a las necesidades específicas de cada centro de trabajo, teniendo repercusión en un mejor desempeño; cuando el trabajador ve un beneficio directo que puede ser en los días de descanso o la reducción de la jornada, y el patrón tiene la ventaja en cuanto a horas extras de no necesitar estos servicios, en virtud de cubrirlos con los turnos necesarios, pues, al introducir turnos que se releven sin parar, elimina las horas extras y su pago.

Los días de descanso se encuentran en el capítulo III;

**Artículo 69.** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro;

**Artículo 71.** En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio el día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo;

**Artículo 73.** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El primer artículo se refiere al día que se debe descansar en una semana de trabajo que generalmente es el Domingo, pero dada la naturaleza de cada empleo este puede variar pudiendo ser un día de la semana; así tenemos que este descanso puede ser mayor en consecuencia del cambio de la jornada laboral, que se puede contemplar en un alta de trabajo la acumulación de este día para disfrutarlo en 14 o 15 días y en lugar de disfrutar 1 día a la semana se disfrute de 3.

También puede suceder que para evitarse de pagar las horas extraordinarias se acumule como un día de vacaciones con el pago de su respectiva prima.

Estos descansos también son obligatorios, los enuncia el artículo 74 y son los que tienen que ver con alguna conmemoración nacional, religiosa o con la transmisión del poder ejecutivo federal. En estos descansos la norma laboral también permite que se realicen acuerdos entre los trabajadores y los patrones

para poder cumplir con las disposiciones legales, de tal forma que no vayan en detrimento de ninguno de los dos.

Los artículos que se refieren al salario se localizan en el capítulo V;

**Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo;**

*“la voz salario viene del latín salarium, y ésta a su vez, de sal, por que fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos”<sup>8</sup>*

El salario en este sentido debe guardar una relación entre el trabajo y su pago; de tal suerte que no se cumple este precepto laboral, ya que la cultura del patrón mexicano es la de pagar sólo el salario mínimo y no más, provocando que el trabajador mexicano caiga en el mismo juego al no realizar el trabajo con el esmero y probidad requeridos, ya que si produce más o mejor, no tendrá ninguna retribución adicional y en cambio, gozará de un pago fijo sin mayor esfuerzo; siendo esta situación uno de los factores que ha fomentado la cultura que hasta ahora prevalece en el trabajador, misma que puede revertirse a través de una nueva mentalidad en ambos sectores a partir de la introducción de mecanismos flexibles para aumentar el salario y la productividad.

**Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera...;**

El salario es fundamental en la relación laboral y la ley faculta a los empleadores para poder fijarlo de diferentes maneras, es decir, nuevamente encontramos que se puede adaptar a las necesidades del trabajo realizado. En este sentido se puede decir que esta norma requiere sólo algunos cambios, como el de asegurar el salario mínimo en baja del trabajo, y establecer un parámetro por el pago a destajo. Por otro lado, requiere de mayor difusión para poder aplicar este tipo de pago en los diferentes trabajos, de tal suerte, que se registre un incremento en el salario a partir de los resultados en la producción y de la mayor utilización del

---

<sup>8</sup> CAVAZOS Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, tercera edición, ed. Trillas, México. 1993, pag. 153

salario por destajo, donde incluso, puede el trabajador saber cuanto desea ganar y en que tiempo sin necesidad de un supervisor o de control de calidad, ya que se establece el precio por unidad de obra y las características que debe reunir para su pago; en el caso del salario por tiempo, se puede fijar por hora trabajada de tal manera que cuando haya poco trabajo esté cubierto el salario mínimo por día.

**Artículo 84.** 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;

**Artículo 85.** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley...;

“Al salario integrado también se le conoce como salario base, que es el salario constituido por todas las prestaciones y retribuciones del trabajador y que es el que se debe tener en cuenta para fijar las indemnizaciones del trabajador.”<sup>9</sup>

En cuanto a los conceptos que integran el salario la corte ha emitido jurisprudencia con la finalidad de dar mayor claridad a lo aducido por la ley, y es una forma de dar certidumbre al trabajador sobre la amplitud que es considerada como su salario, lo cual va en beneficio directo del trabajador; de esta forma se ha considerado que el aguinaldo forma parte del salario, en otra tesis ha sostenido que los estímulos de asistencia y puntualidad para los trabajadores jubilados del IMSS no constituyen parte integrante del salario supuesto que su régimen laboral les otorga una protección más amplia, además debe considerarse que dada la naturaleza de esas prestaciones las mismas sólo se generan para los trabajadores en activo.<sup>10</sup>

Actualmente el salario a pesar de que la ley establece que debe ser remunerador e incluyendo el mayor número de prestaciones posibles para mejorarlo, esto aún no se ha logrado.

**Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.**

---

<sup>9</sup> BORREL Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, op. Cit., pag. 97

<sup>10</sup> Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, novena época, tomolll, Enero 1996, pag. 28

**El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.**

**Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.**

Por lo anterior Briceño apunta *“el salario ha de atender al respeto a la dignidad del trabajador, en los términos del artículo 3º de esta Ley. Esta dignidad para ser válida, tiene que objetivarse; sólo encuentra su concreción cuando el prestador de servicios obtiene del salario, los medios necesarios (no indispensables) para sostenerse y mantener a su familia.”*<sup>11</sup> En esta cita queda de manifiesto la importancia del salario y que el poder mejorarlo no implica ir contra la ley, al contrario, los principios para hacerlo se encuentran precisamente en estos artículos; fijando el salario mínimo como base y a partir de este que aumente paulatinamente en base a planes y programas de productividad.

Lo anterior puede darse a partir del Contrato Colectivo de trabajo donde se especifiquen los planes y programas de productividad que contengan a partir de que cantidad de producción se eleva el salario y el porcentaje. Aquí la importancia de flexibilizar es precisamente la de velar que estos planes y programas tengan objetivos alcanzables dependiendo del trabajo a realizar y la capacidad del trabajador, para que no sea algo que quede sólo en la legislación y en buenas intenciones, contemplando los tiempos muertos imputables al trabajador o al patrón .

Dicha regulación puede encontrarse en adiciones a la legislación laboral en el capítulo de la capacitación y el adiestramiento o creando un apartado de productividad.

El contrato colectivo de trabajo es una fuente de derecho, pues en cada centro de trabajo, se interpretan las normas dentro de los límites que establece la propia ley y generalmente es en beneficio del trabajador.

---

<sup>11</sup> BRICEÑO Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, ed. Harla, México 1985, pag. 350

La Ley Federal del Trabajo, se refiere al derecho colectivo en el capítulo III;

**Artículo 386.** Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por regla general los que celebran este tipo de contratos son los sindicatos y su finalidad es obtener por este medio prestaciones que deberán ser siempre superiores a las que otorga la ley y contratos individuales ya existentes en el centro de trabajo, sin ello no tendría razón de ser en el Derecho laboral.

Este tipo de negociación colectiva no sólo es fuente de derecho, de igual forma, es la vía idónea para poder implementar cambios paulatinos en la práctica laboral, debido a que su naturaleza es desde su creación, la de adaptarse a cada empresa o al tipo de trabajo realizado y, aunque la norma laboral parece única, lo cierto es que las necesidades son variables, por lo tanto se ha necesitado de un mecanismo jurídico que lo facilite, el cual ha sido por antonomasia el Contrato Colectivo de Trabajo.

Este contrato requiere de algunas formalidades que se enuncian en el artículo siguiente:

**Artículo. 390,** contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje..., el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta;

Como se puede observar en el artículo anterior, la tarea primordial de este contrato es la de regular las condiciones de trabajo en el centro donde tiene la titularidad, es decir, donde el sindicato tiene el mayor número de agremiados. De esta forma es que la ley le concede la facultad de decidir como se ha de organizar el trabajo; de acuerdo a las necesidades de la empresa, ya que el comportamiento



del mercado, la introducción de nuevas tecnologías y la tendencia hacia una Nueva Cultura Laboral son factores que están determinando un cambio en el marco del trabajo, mismo que puede ser bien manejado a través de la flexibilidad o adaptabilidad que ofrece el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado el artículo 399 establece: **La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: I. del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tienen una duración mayor; y III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.**

*“la revisión del contrato colectivo de trabajo es obligatoria y tiene como objetivo fundamental obtener mayores prestaciones en beneficio de los trabajadores, tan es así que será revisable cada año por lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si el patrón se niega a la revisión del contrato colectivo los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga”<sup>12</sup>*

Aunque para la celebración del contrato colectivo de trabajo la ley exige ciertas formalidades, así como en el contenido del mismo, en general se puede decir que es un instrumento con autonomía y libertad en lo que se refiere a su organización interna, a y aún más importante en cuanto a la negociación colectiva que realizan los sindicatos de las cláusulas contenidas en dichos contratos.

El hecho de que este instrumento sea revisable cada año, es importante en términos de los cambios antes mencionados, pues, otorga la holgura requerida en el caso de los contratos flexibles, por permitir realizar un análisis o balance de los conceptos introducidos, y así estar en aptitud de conservar o eliminar cláusulas que hayan representado avances significativos para patrón y trabajador, siendo necesario el compromiso del sindicato para equilibrar la relación laboral, bajo la premisa de derechos y obligaciones de ambas partes.

---

<sup>12</sup> BAILÓN Valdovinos, Rosalío. Legislación Laboral, segunda edición, ed. Limusa, México.2002, pag. 78

## 2.4.- Contrato Colectivo de Trabajo.

Se ha hecho mención de lo que jurídicamente se conoce como Contrato Colectivo de Trabajo, más, en la práctica son distintos unos de otros dependiendo del centro de trabajo, del trabajo a realizar, del sindicato y del patrón, sin que implique que están fuera del marco legal.

Esta diversidad es ahora más recurrente en virtud de los cambios que se están experimentando en las relaciones laborales; anteriormente cada contrato se limitaba a regular respecto de condiciones de trabajo; la jornada diurna, mixta, nocturna y extraordinaria dentro del límite legal, igualmente tratándose de vacaciones o días de descanso.

En cuanto al salario se lograba algún aumento significativo en prestaciones y otra parte directo al salario, en las vacaciones se daba en el aumento de días así como en la prima vacacional en la que se incrementaba su porcentaje o en la prima de antigüedad, incluso en las indemnizaciones por despido se conseguía fueran elevadas.

Años atrás algunos sindicatos se conocían por lograr las prestaciones mencionadas o incluso mayores, los cuales coexistían con los que sólo se constituían para el trámite que la ley exige, situando a sus agremiados en la inercia del simple cumplimiento de la normatividad laboral.

Dicha norma se encuentra en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, la cual preceptúa:

**El Contrato Colectivo contendrá: nombres, y domicilio de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarquen, su duración o la expresión de ser descanso y vacaciones, el monto de los salarios, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley y las demás estipulaciones que convengan las partes.**

En el artículo precedente queda de manifiesto lo que debe contener un Contrato Colectivo de Trabajo para que pueda reputarse como tal; así que en

tanto cumpla con tal disposición aún en situación flexibilizada se encontrara dentro de la legalidad.

Actualmente va en aumento el número de contratos con contenidos distintos, como la reducción de la jornada, o regular planes y programas de productividad o calidad, dando respuesta a las necesidades de estos tiempos, como muestra se analizarán las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria de Exhibición de Películas y Videos y los servicios conexos de Cinematografía de Acapulco y el Contrato Colectivo de Trabajo del sindicato de trabajadores de obras de irrigación, construcciones y concesiones federales, estatales, municipales y actividades conexas en la República mexicana.

El primer contrato indica en su capítulo de declaraciones que debido a que la actividad realizada es sui-generis, por ser los días de mayor afluencia son días de calor, festivos, de estreno de películas o fines de semana requiere contratar personal que trabaje jornadas reducidas y los contratantes desean tener una relación laboral moderna y flexible que permita ser competitivo y prestar un servicio eficiente y de calidad.

De la cláusula anterior se desprende que ya ha sido utilizada la flexibilidad en este contrato tomando en cuenta la naturaleza del trabajo, sin embargo debido a que no se habla de ello este tipo de contrato existe y regula la relación laboral en detrimento del trabajador como ejemplo tenemos que este mismo contrato en su cláusula sexta donde afirma que todos los trabajadores serán contratados como ayudantes generales y que recibirán la capacitación necesaria para desarrollar cualquier puesto de trabajo con la finalidad de tener trabajadores polivalentes o multiactividades, sin que esto implique reducción de su salario.

Se ha sostenido aquí que la polivalencia o la jornada reducida son buenos elementos para un cambio en la relación laboral actual, mas, en este caso no se observa que tenga un beneficio directo el trabajador, ya que debería darse

un aumento en el salario de acuerdo a la capacidad que va adquiriendo, además no indica cuando deja de ser empleado general, que en realidad deja de serlo cuando aprueba su primer curso de capacitación.

En la cláusula séptima se regula el periodo a prueba, que podrá ser de hasta 90 días y si no se adquirido la capacidad o conocimiento requerido para el puesto, el patrón y sindicato resolverán no darle la planta sin responsabilidad de indemnización alguna. Al respecto se considera que este periodo es muy largo por que se trata de obtener un conocimiento laboral, no de trabajar sin tener seguridad de mes y medio y no más, de hecho en un mes se sabe si es o no apto.

Referente al salario se ha pactado por hora y grupos de trabajadores. Observando este clausulado encontramos que este contrato flexible contiene muchas disposiciones a favor del patrón como menciona en la cláusula tercera, el sindicato establece y está de acuerdo en que nada del contenido de este contrato deberá limitar entre otras cosas, la facultad y derecho del patrón para administrar, para hacer cambios necesarios en las operaciones del mismo, ni interferir con la supervisión y dirección de los trabajadores; cláusula décima, el patrón deberá calcular la parte proporcional del séptimo día en el valor de cada hora laborada, además de especificar en dicha cláusula que la relación laboral tiene flexibilidad absoluta en la programación de jornadas; en cláusula décima primera indica que el sindicato reconoce que el patrón es quien debe establecer los cambios de las jornadas de trabajo al igual que en las áreas de trabajo en cualquier tiempo.

Cierto es que el patrón frente a un sindicato en relaciones laborales no flexibles ha perdido presencia y autoridad por el excesivo poder que tiene un sindicato, pero ha sido tan mal encauzado como lo sería si se le da esa misma libertad al patrón; por ello el hablar de flexibilidad no implica referirse a una flexibilidad total o absoluta, es decir, se requiere que el patrón haga un centro de

trabajo productivo pero pensando que los trabajadores son seres humanos y no darles un tratamiento de artículos desechables o de maquinaria.

En referencia al segundo contrato tenemos que aquí se introduce en el, lo que se conoce como productividad y el bono por el mismo concepto; en la cláusula décima primera explica que adicionalmente al salario marcado en el tabulador empresa y sindicato están de acuerdo en otorgar a los trabajadores un bono de productividad para las categorías expresamente señaladas para los choferes y contemplando diversos aspectos para otorgar el bono, como ejemplo se menciona el que se otorga por puntualidad que para obtenerlo, debe el trabajador tener cero faltas y cero llegadas tarde, siendo acreedor por ello a la suma indicada por haber cumplido. Sucesivamente se mencionan los conceptos y las cantidades por las que se habrá de obtener este beneficio.

Hablar de productividad en un contrato colectivo de trabajo resulta tan benéfico en virtud de que el patrón verá como el servicio o producto que ofrece se hace más eficiente o de mayor calidad y el trabajador tiene un motivo importante para realizarlo, que es la elevación de su salario; seguramente trabajará más y mejor pero valdrá la pena por que el salario será suficiente y remunerador.

El riesgo que se puede localizar en este contrato es que en las cantidades estipuladas se encuentran contemplados los riesgos de tiempos muertos imputables al patrón o al cliente y no existe pago de horas extras, por lo tanto si no se cubren los requisitos necesarios para la obtención del bono por alguna de las circunstancias anteriores no se puede considerar un beneficio para el trabajador en virtud de que nunca logrará controlar situaciones que se encuentran fuera de su alcance.

De lo anterior se desprende que los conceptos que provienen de la flexibilidad laboral ya han sido introducidos al derecho laboral mexicano a través del Contrato Colectivo de Trabajo como se ha visto, pues la empresa tiene libertad

para organizar jornadas de trabajo, crear y suprimir puesto de trabajo además de introducir el bono de productividad. Por ello es importante que el sindicato utilice esta vía para mejorar el nivel de vida del trabajador y no hacerlo cada vez más precario.

Por otro lado, el bono de productividad debe ser algo alcanzable para el trabajador y no crear una serie de premisas que lo hagan inalcanzable.

El hecho de que contratos como este contengan nuevos conceptos o prestaciones no implica que deban estar fuera de lo que establece la ley, más bien es una forma de experimentar e ir adecuando a los actores de la relación laboral a la modernidad, que sobre la marcha dará respuesta a necesidades, tanto de empleados, como de empresarios e incluso del mercado.

No se debe dejar de mencionar que las relaciones laborales han cambiado independientemente de que la norma laboral lo haya hecho o no y a través del Contrato Colectivo de Trabajo es como se han ido adecuando dichas relaciones, es un proceso que ya ha comenzado y por tanto no puede continuar al margen de la ley, debe analizarse todo este camino que ya ha recorrido la norma laboral en vías de la flexibilidad o la mayor adaptabilidad a los cambios.

Los conceptos flexibles, así como su aplicabilidad, se deben regular, en las normas correspondientes y de la forma ya propuesta para que no se abuse de estos, dejar su aplicación en manos de los patrones o el sindicato como es el caso de la productividad, que no se encuentra regulada y sin embargo, ya se trabaja en base a un programa de productividad y se paga por cumplir este objetivo, pero sin aclarar de los límites o alcances que deben cubrir en base a un ordenamiento legal. Por lo tanto se requiere que el legislador, gobierno, sindicatos, trabajadores y patrones realicen esfuerzos conjuntos hacia una Nueva Cultura Laboral

## CAPÍTULO TERCERO

### Derecho comparado

Europa vio florecer el concepto de la flexibilidad laboral como respuesta a la gran crisis de empleo que se dio en los setentas y se acentuó en los ochentas, esta corriente se ha desarrollado de diferentes maneras por la aplicación particular de la misma en cada país.

#### 3.1.- Reforma laboral en Europa.

De manera general se puede decir que, en 1973, la crisis petrolera provocó un periodo transitorio de adaptación que los países europeos enfrentaron con una consolidación de cobertura social y la conservación de convenios salariales; posteriormente entre 1977 y 1980 se atribuye a dicha crisis el carácter de estructural, lo cual, originó el cambio de estrategia consistente en la supresión de la cláusula de revisión salarial en los contratos colectivos, una menor distribución de las ganancias de productividad, una reducción de la protección jurídica del empleo y la racionalización de la cobertura social.

A principios de 1980 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico se pronunció a favor de políticas encaminadas a la flexibilización, sugiriendo a los distintos gobiernos adoptarlas para frenar el desempleo y estar en aptitud de adaptarse al cambio tecnológico.

Para poder reglamentar lo que se denominó trabajo “flexible”, fue necesario realizar reformas a las legislaciones de cada país, de acuerdo a sus necesidades concretas; así, el legislador local flexibilizó la norma dando libertad para que interactuaran las fuerzas del mercado, minimizando la protección de la que gozaban muchos trabajadores.

Inicialmente los sindicatos no aprobaron todas estas ideas, pero, con el tiempo entendieron que no existía otro camino que el de la negociación o de lo contrario las decisiones se tomarían con o sin ellos, dando lugar a la elaboración de reformas legislativas y convenios colectivos con contenidos flexibles que han tenido diferentes resultados dependiendo del país donde se hayan aplicado.

Las reformas laborales más recurrentes que realizaron los países europeos fueron las relativas a la jornada, el trabajo temporal o parcial, la movilidad del trabajador dentro de la empresa, el salario, el despido y la seguridad social; mismas que al cambiar su sentido jurídico, debían repercutir, en un incremento de las contrataciones, abatiendo el desempleo y estar en aptitud de optimizar la producción o el servicio por los beneficios que el patrón obtendría con estos nuevos conceptos.

En la amplia gama que compone la diversidad flexibilizadora, se sabe que la mayor parte de las legislaciones integraron a ellas situaciones flexibles como son: los procedimientos de despido, en particular del despido colectivo; las formas de contratación, específicamente mediante el desarrollo de empleos denominados flexibles: contratos de duración determinada, trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal; flexibilización del trabajo dirigido a los jóvenes: haciendo hincapié en los contratos de formación; flexibilización de los horarios de trabajo: encaminados principalmente a la reducción de la jornada laboral o aumento de vacaciones.<sup>1</sup>

Dentro de este proceso se gestaron situaciones como lo que ahora se denomina trabajo atípico, que se extiende más allá de la norma flexibilizada y que ha sido bien acogido en el seno del sindicalismo europeo a través de la negociación colectiva, misma que sigue dando forma a la flexibilidad.

---

<sup>1</sup> CLARKE Oliver, La flexibilidad del mercado de trabajo: las dos caras del fenómeno. Ed. Ministerio del trabajo y seguridad social, España 1988, pag. 79



No se debe dejar de mencionar que en ese continente se consolida una flexibilidad que está en oposición de la que se desarrolla en los Estados Unidos y con cuyas vertientes se tienen claras diferencias, tampoco se puede perder de vista que en la misma Europa existen diferentes formas de adoptar esta corriente, algunos países la entienden en su forma más radical o unilateral como Inglaterra y Francia desarrollando un modelo flexible con compromisos sociales; circunstancias específicas que a continuación se analizan.

### 3.1.1.- Francia.

*“Con la industrialización y el crecimiento económico, con los progresos sociales logrados paralelamente desde comienzos del siglo, había surgido el modelo de trabajador tipo, asociado a una actividad con dedicación completa y en condiciones de empleo relativamente uniformes en la contratación, despido, jornada de trabajo, vacaciones y edad de jubilación. La rescisión, los cambios estructurales y la necesidad de combatir el desempleo destruyeron dicho modelo, obligando a empleadores y trabajadores a reconsiderarlo desde el punto de vista de la adaptación y la movilidad. Ninguno de estos aspectos ha dejado de replantearse y de someterse a difíciles discusiones a todos los niveles de negociación, dando lugar a una infinidad de situaciones de empleo diferentes.”<sup>2</sup>*

El replanteamiento de una nueva estrategia laboral se centró en conceptos que conforman las condiciones de trabajo francés, y que son los siguientes:

A) Reducción de la jornada de trabajo. Desde finales de la segunda guerra mundial la semana de trabajo experimentó una fuerte disminución perdiendo cerca de cinco horas en los últimos cincuenta años, pero la duración efectiva del trabajo disminuyó aún más rápido en razón del alargamiento de las vacaciones anuales.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *ibidem*, pag 29.

<sup>3</sup> MIREILLE Elbaum, “Desarrollo de las situaciones atípicas en Francia”, Cuadernos francesés, número 780-781, Febrero 14 a Marzo g7, París 1987, pag. 159.

La reducción de la jornada laboral se apoya en la idea de dar un carácter social a la flexibilización laboral, y es el punto donde los sindicatos encuentran la forma de negociar sin que represente una baja en sus filas de agremiados.

La diversificación de tiempos de trabajo se tradujo en una mutación profunda de los fundamentos tradicionales de la organización de la duración del trabajo, a saber:

-el horario colectivo: la duración del trabajo está regida por dos normas colectivas, tales como la Ley o Convención de rama y no por el Contrato individual de trabajo;

-la referencia a la duración semanal: el cálculo del tiempo de trabajo se hace con arreglo a la semana.<sup>4</sup>

Las diferentes leyes u ordenanzas que se emitieron para lograr esta transformación han aportado conceptos diferentes y por ello se enuncian a continuación:

1.- Ordenanza de 16 de Enero de 1982; regula la duración del trabajo. Dispone que la duración de la jornada de trabajo sea de 39 horas semanales<sup>5</sup>, previendo 130 horas suplementarias por año y por trabajador para cubrir las horas extras<sup>6</sup>. En caso de rebasar 42 horas de trabajo por semana se pagará el tiempo extra con un 50% más y si se rebasa el tope legal de 130 horas anuales se compensará con un 100% adicional, esto para empresas que tengan más de 10 trabajadores

2.- Ley de 28 de Enero de 1986; "Delabarre", relativa al ajuste del tiempo de trabajo. Esta Ley facilita recurrir a la modulación<sup>7</sup> de los horarios bajo reserva de una reducción del tiempo de trabajo. Además dispone que el pago mejorado de las

---

<sup>4</sup> MEDA, Dominique, "problemas políticos y sociales", cuadernos francesés, Pag. 25

<sup>5</sup> esta disminución fue acompañada de la quinta semana de vacaciones pagadas.

<sup>6</sup> El cumplimiento de horas extras da a los trabajadores franceses derecho a una remuneración mejor; para las primeras 8 horas un 25%, para las siguientes un 50%, además de un reposo compensatorio calculado según el número de horas laboradas y el tamaño de la empresa.

<sup>7</sup> A partir de 1982 era posible bajo reserva de acuerdo de rama y/o de empresa modular el tiempo de trabajo por año, es decir, hacer variar la duración de la jornada semanal del trabajo durante un año o una parte de este, con la limitante de no exceder en promedio 39 horas por semana de trabajo; existiendo tres tipos de modulación.

horas extras pueda remplazarse por un descanso compensatorio de una duración equivalente.

3.- Ley de 19 de Junio de 1987; Séguin. Descentraliza la negociación de la modulación a nivel de empresa y eleva la obligación de reducir el tiempo de trabajo. Además de legalizar el trabajo continuo a través de horarios colectivos.

4.- Ley de 20 de Diciembre de 1993; llamada anualización del tiempo de trabajo y también conocida como "quinquenal", relativa al trabajo, al empleo y la formación profesional. Restaura la obligación de reducir los horarios a cambio de la modulación, pero introduce también la noción de anualización que incluye al trabajo a tiempo parcial. Respecto del descanso compensatorio prevé que se puede sustituir solamente y en parte con el aumento del salario.

5.- Ley de Junio de 1996; Robie, regresa la idea de la jornada de 35 horas de trabajo. Esta baja debía ser programada de la siguiente manera: para el 1 de Febrero de 2000 en las empresas de más de 20 trabajadores y para el 1 de Enero de 2002 para las demás.

6.- Ley de 19 de Enero de 2000; Aubry. Confirma lo referente a la jornada de 35 horas semanales y suprime las diferentes modalidades de modulación para remplazarlas por un dispositivo unificado. Esta ley exenta uno de los principios fundamentales de la Ley de 1936; la referencia semanal para medir los tiempos de trabajo y así hacer común el concepto de anualización que equivale a 1600 horas por año.

B) Ampliación de contratación temporal. El contrato de duración indeterminada fue la norma a seguir durante la época de pleno empleo, este tipo de contrato en la legislación francesa puede ser verbal o escrito, garantiza derechos e impone obligaciones, sin embargo, esto no ha sido obstáculo para que haya tenido un gran desarrollo el contrato de duración determinada o que se regulen situaciones atípicas de la relación laboral.

En contrapartida, a principios de los 80's, el contrato de duración determinada comenzó a ser regla a respetar, sobre el particular Oliver Passet expresa." *Formas más elaboradas o particulares de contrato nacieron al capricho*

*de las evoluciones económicas y sociales, como el contrato de tiempo parcial, el de empleo solidaridad, empleo de iniciativa, el de calificación, el de orientación, de aprendizaje o incluso el contrato de trabajo temporal constituyen un amplio espectro de contratos de trabajo actualmente propuesto como herramientas de la flexibilidad para la empresa.”<sup>8</sup>*

Otras de las razones de dicho auge se debió a que el gobierno y los empresarios apoyaron la promoción de los mismos con la finalidad de proporcionar trabajo a los jóvenes que se encontraban desempleados o a las mujeres que requieren un trabajo temporal, así como para poder enfrentar la empresa situaciones de alta demanda temporal sin tener que generar el costo de la contratación y el despido respectivos.

La ordenanza de 5 de Febrero de 1982 amplió a 3 años ciertos derechos de los trabajadores temporales tales como: salario igual al de un trabajador permanente, indemnización por precariedad, indemnización compensatoria de vacaciones pagadas, acceso a los equipos colectivos de la empresa, cobertura social complementaria y derecho sindical.

La Ley de 25 de Julio de 1985 aumentó las causales para poder recurrir al trabajo temporal, los cinco casos de pleno derecho son: ausencia temporal o suspensión del contrato de trabajo de un asalariado, que no se deba a conflicto colectivo de trabajo; aumento excepcional y temporal de la actividad; ejecución de una tarea ocasional, específicamente definida y no duradera; finalización de un contrato de duración determinada; trabajos urgentes necesarios para prevenir un accidente inminente. Los cuatro casos de recurso previa autorización administrativa son: pedidos excepcionales; sustitución de trabajadores que hayan dejado definitivamente su puesto debido al cambio de técnicas en la producción;

---

<sup>8</sup> “La marcha del trabajo: aspectos y evoluciones” Cuadernos franceses, No. 304, Sep-Oct. 2001, Francia, pag. 17

empleados temporales; empleos para los que normalmente se usa el empleado temporal.<sup>9</sup>

Esta ley también estableció la prohibición de sustituir a un trabajador temporal por otro en caso de que la suspensión provenga de un conflicto colectivo; de igual forma suprime la posibilidad de que un contrato de duración determinada suceda a otro de carácter temporal<sup>10</sup>.

La legislación francesa relativa al trabajo temporal, en particular la ordenanza de 11 de Agosto de 1986, constituye un ejemplo de la política de fomento controlado de las formas de trabajo diferenciado, ya que suprime la autorización administrativa antes exigida para recurrir a los contratos de duración determinada y los de tipo temporal; crea el contrato de trabajo intermitente<sup>11</sup>, que en cierta medida da carácter oficial al trabajo eventual repetido. Por otro lado reafirma el principio por el que el contrato de trabajo temporal no podrá tener por finalidad un modo duradero en un puesto que corresponda a una actividad normal.

C). Supresión de la autorización administrativa de despido. Sobre este punto debe resaltarse la importancia de los contratos de readaptación que surgieron del Acuerdo interprofesional celebrado el 22 de Octubre de 1986 para llenar el vacío creado por la autorización administrativa<sup>12</sup> de despido, con ellos se refleja la inestabilidad de la situación de los trabajadores.

---

<sup>9</sup> CLARKER Oliver, La flexibilidad del mercado de trabajo: las dos caras del fenómeno, op.cit., pag. 341

<sup>10</sup> dicha prohibición descansa en el principio de que un trabajo temporal es mas fortuito que el determinado e incluso se otorgan más derechos laborales a los trabajadores que cuentan con un contrato de duración determinada que los que se contratan bajo el carácter de temporales. De hecho las centrales obreras que agrupan a los trabajadores temporales han pugnado por que se iguale la situación de un trabajador por tiempo determinado y uno temporal.

<sup>11</sup> Se refiere a los trabajadores temporales, cuyo contrato se haya renovado regularmente adquiriendo un carácter de determinado, debiendo someter las modalidades de este contrato a un convenio colectivo ampliado.

<sup>12</sup> Es un control administrativo para evitar despidos , siendo factible sólo por algún motivo económico alegado por el patrón y comprobado por la administración con el visto bueno del inspector del trabajo y un periodo de espera a la petición que son 30 días no prorrogables.

El contrato de trabajo no sólo se interrumpe hasta tener uno nuevo, sino que se rompe, por lo que los organismos de orientación, formación y reinserción social que son financiados por las indemnizaciones de despido, cajas de desempleo, se hacen cargo unos meses del trabajador. Algunas empresas grandes tratan de garantizar ellas mismas la nueva colocación, utilizando parte de las indemnizaciones para pagar los servicios de colocación que trata de crear un porvenir para los trabajadores de los que debe prescindir<sup>13</sup>

D) Las modificaciones salariales. En general puede afirmarse que estas han disminuido; el caso más recurrente se presenta en el trabajo para los jóvenes o el trabajo temporal; en el primer caso se debe señalar que los jóvenes de entre 16 y 25 años de edad en ese país han presentado un alto índice de desempleo y para frenarlo se instituyen acuerdos para que puedan trabajar jornadas reducidas con salario menor, debido a su inexperiencia, generando así un carácter de contratación atractivo para los patrones. En países como Francia la disminución del salario afecta principalmente a los trabajadores menos calificados por que son menos productivos.

No se debe perder de vista que este país reconoce un salario mínimo fijado en forma reglamentaria, obligatorio y uniforme para todos, que incluso ha aumentado gradualmente y es mayor que en España.

E) La jubilación anticipada. Este tipo de esquema de derecho de la seguridad social tuvo un gran auge a principios de los 80's, donde el gobierno apoyó políticas encaminadas a que los trabajadores más viejos se jubilaran a los 60 años con la idea de reducir costos de producción.

### 3.1.2. España.

---

<sup>13</sup> CLARKER Oliver, La flexibilidad del mercado de trabajo: las dos caras del fenómeno, op.cit., pag. 37

En este país se ha gestado un proceso de flexibilidad diferente al de Francia, esto se debe a que el gobierno francés decidió ser parte de la Unión Europea desde sus inicios, mientras que España ha tenido que realizar diversos cambios para poder ingresar a la misma.

El ser parte de la Unión Europea requiere asumir una serie de compromisos nacionales y estar dentro de los parámetros en empleo, seguridad o democracia como lo están las naciones ya integradas; por lo anterior, a partir de 1 de Enero de 1986, en que España inicia su integración a la Unión Europea, es como el sector empresarial comienza a poner en la mesa de discusión la flexibilidad en el empleo, pidiendo una reducción del estatismo, modernización y competitividad del aparato productivo español con miras a una correcta integración.

Por otra parte la flexibilidad laboral en España se ha dado principalmente a través de acuerdos, convenios o pactos que algunas de las veces desembocan en reformas a su legislación, por ello se mencionan los más importantes<sup>14</sup>

El 9 de Junio de 1981 se firmó el Acuerdo Nacional sobre el Empleo en el que intervinieron los representantes del gobierno, patronos y trabajadores que tuvo como propósitos: detener el desempleo, fijar salarios, jubilaciones anticipadas a los 64 años, erradicar el pluriempleo y la conveniencia de reducir la participación de las cotizaciones a la seguridad social por parte de las empresas al incrementar la aportación del Estado a las mismas. Inicialmente la jurisprudencia española le atribuyó un carácter de eficacia directa, pero, posteriormente se aclaró que era sólo un pacto social.

El Acuerdo Económico y Social es suscrito en 1984 con vigencia para 1985-1986. Este acuerdo tiene como principal finalidad el cumplimiento de ciertos compromisos asumidos por el gobierno español, en materia de empleo, aunque

---

<sup>14</sup> LASTRA Lastra, José Manuel, "Boletín mexicano", Reforma laboral en España, año XXXI, número 93, Sep.-Dic 98, Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM, México 1998, pag. 747- 761

tuvieron un origen y resultados políticos. Dichos compromisos se referían a la creación de empleo, protección por desempleo, fomentar la participación sindical en la empresa.

Dicho Acuerdo se concreta finalmente en una Ley del 2 de Agosto de 1984 en la que se regulan aspectos como; la conveniencia de la flexibilización de las normas que se referían a los contratos de trabajo, ya que permite el desarrollo de la formación alterna para los jóvenes y el trabajo a tiempo parcial, especialmente bajo los contrato de relevo que consisten en que un joven pueda sustituir al 50% a un adulto de edad avanzada a punto de jubilarse, de esta manera dotan a la empresa de un mayor margen para la contratación y el despido con importantes ahorros en las aportaciones a la seguridad social, acompañado de facilidades en la contratación determinada.

El 28 de Abril de 1997 quedó signado el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, tiene como punto de partida la reducción de la temporalidad del empleo a través del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, para “potencial izar la contratación indefinida, favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctico de los jóvenes respecto a las causas organizativas tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su disposición competitiva o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”<sup>15</sup> las medidas adoptadas para lograr esto se realizaron con las figuras jurídicas siguientes:

a) Contratos de formación.- sustituye la regulación del contrato de aprendizaje, donde ahora su función será la adquisición teórico-práctica para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo, sólo será para trabajadores de entre 16 y 21 años que carezcan de título y su duración oscilará entre seis meses y dos años. Al finalizar el contrato se le expedirá al joven un documento donde conste la duración de la formación así como el nivel de la práctica obtenida. El salario se

---

<sup>15</sup> *idem*.



fijará por el convenio colectivo y no podrá ser menor al salario mínimo en proporción al tiempo trabajado.

b) Fomento de la contratación indefinida.- Su objetivo fue fomentar la estabilidad laboral así como facilitar la inserción de sectores desempleados como jóvenes de 18 a 29 años o adultos con más de 45 años; sustituyendo la previsión del contrato temporal de fomento de empleo establecido en el artículo 17 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una vigencia de 4 años con opción a prórroga.

c) Acuerdo Interconfederal sobre la Cobertura de Vacíos.-Se celebra al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y cuyas normas serán obligatorias, destinadas a cubrir los vacíos producidos por la desaparición de ordenanzas laborales..., el trabajador quedará sujeto a la movilidad funcional dentro de la empresa, las plazas vacantes podrán ser de libre designación, las promociones se ajustarán a los criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

### 3.2. Reforma laboral en América Latina.

En América Latina comienza a vislumbrarse la flexibilidad laboral a principios de los 80's, sin embargo, cabe destacar que las reformas laborales que realizaron los diferentes países en su Constitución o leyes, se concretaron durante los años 90's y se realizaron tratando de copiar los modelos europeos.

En este continente se pueden apreciar diferentes matices de la flexibilidad, mismos que son contrastantes entre si, debido a que las reformas llevadas a cabo por cada uno de los países, son interpretadas de distintas formas, aunque los conceptos sobre los que versa dicha reforma, siguen siendo los que se refieren a las condiciones de trabajo como son; jornada, salario, contratación, despidos, seguridad social.

La diversidad de estas reformas se debe a que cada país entiende de manera diferente la flexibilidad, el motivo es su costumbre, su legislación o su cultura laboral; así tenemos países con legislaciones conocidas como “protectoras del trabajador” y otros que no lo son tanto o los que representan tendencias moderadas, sin dejar de lado aquellos países donde aún no ha habido reforma alguna como es el caso de México.

En general se habla de que en América Latina la reforma laboral con tendencias a la flexibilización, ha sido en algunos países proteccionistas o fortalecedores de la protección social, rediseñadora de normas anteriores, extensas o no.

Una de las diferencias con Europa es que en América Latina se entiende coexistente el trabajo estable y el parcial ya que dentro de las reformas más socorridas por estos países no se encuentra la contratación temporal o parcial, de hecho en muchas de las reformas estos conceptos permanecen casi igual.

En lo referente al derecho colectivo la tendencia más marcada es que el convenio colectivo se considera como fuente reguladora y habilitadora de reformas laborales, por ende el sindicato adquiere un punto central en la apertura a las nuevas formas de empleo.

Uno de los puntos centrales al analizar la reforma en América Latina es que en comparación con lo sucedido en Europa, esta nueva forma de concebir al trabajo, surge de las necesidades mismas de los componentes de la relación laboral, adaptándose la Ley a estas nuevas necesidades. En cambio, en países como Argentina donde se copia el diseño de la flexibilización a pesar de conocer los resultados negativos que se tuvieron en España, se consiguen de igual forma situaciones laborales precarias, lo que implica que debería ser América Latina la propia diseñadora de su derecho laboral de acuerdo a las necesidades específicas de cada país.

### 3.2.1.- Condiciones de trabajo antes y después de la reforma laboral

Las condiciones de trabajo en los países de Argentina y Chile no han sufrido con las reformas cambios significativos, sólo se han modificado algunos conceptos a diferencia de otros países como Venezuela o Perú<sup>16</sup> donde si se ha cambiado el texto legal de las mismas.

Como ejemplo en cuanto a la duración de la jornada laboral en Perú antes de la reforma se tenía un límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, que podían reducirse por convenio colectivo o por ley a cuarenta y cuatro horas por semana y después d la reforma se modifica de manera que no exceda de cuarenta horas semanales.

En Venezuela se realiza una distinción entre el obrero quien tendrá el límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana; el empleado con una duración de ocho horas por día y de 40 por semana; por último el trabajo en equipos donde se puede prolongar de ocho horas al día y de cuarenta y ocho a la semana siempre, que en un lapso de tres semanas no supere en promedio el total de la suma de dicho límite. Después de la reforma se encuentra en ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales.

En lo que se refiere al salario en Perú antes de la reforma considera como parte del mismo las raciones en crudo, así como los bonos para adquirir alimentos y después de la reforma se refiere a la alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remuneratoria cuando constituyen la principal alimentación del trabajador.

En Venezuela después de la reforma introducen por convenio colectivo una reducción de salario del 20% que constituyen percepciones de carácter

---

<sup>16</sup> VEGA Ruiz, La reforma laboral en América Latina, OIT, Perú 2001, pag.100-139.

accidental, las derivadas de la antigüedad y las que la ley no considere que tengan carácter salarial.

Como ha podido observarse, de lo antes detallado se desprende que las condiciones de trabajo en Perú o Venezuela han sufrido cambios que han quedado plasmados en su legislación. No obstante, no consideramos que haya sido en el mismo sentido ya que la tendencia de reforma en Venezuela se encamina al otorgamiento de una mayor protección al trabajador, en virtud de que contiene su legislación varios conceptos de flexibilización; el caso de Perú se asemeja con el de Argentina por considerar a ambos países que han realizado los ajustes con abierta aceptación a la flexibilización que les dictaron los organismos internacionales. La diferencia entre estos dos últimos es que Perú si reforma su legislación en conceptos de condiciones de trabajo, al igual que Venezuela, en cambio Argentina y Chile no realizan reformas en este rubro.

### 3.2.2 Argentina.

Se considera oportuno iniciar este punto con la presentación de un cuadro que sintetice los conceptos más importantes de las condiciones de trabajo para corroborar que a pesar de ser clasificado este país como altamente “flexibilizador”, en realidad esto no se logró mediante su reforma laboral, sino a través de la negociación colectiva, ya que los conceptos que se transcriben son los mismos antes y después de la reforma legal.

Cabe mencionar que ahora que aparecen los estragos de las medidas adoptadas y que se pretende echar hacia atrás es cuando se está pensando en reformar el concepto y reglamentación de ciertas condiciones de trabajo.

Jornada: todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Duración de jornada: duración máxima de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, excepto los trabajos agrícolas, de ganadería o domésticos.

Descanso semanal: desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, salvo excepciones previstas en la ley.

Salario: el salario puede fijarse por tiempo o rendimiento del trabajo y, en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación o participación en las utilidades; e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades. El dinero puede ser satisfecho en especie, habitación, alimentos, o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.

Los conceptos anteriores no sufren alteración después de la reforma laboral, únicamente se produjo un cambio en los organismos autorizados para fijar el salario mínimo, mismo que antes de la reforma lo realizaba el Consejo Nacional del Salario Vital, mínimo y móvil (tripartito). Y después de la reforma, compete al Consejo Nacional de Empleo Tripartito, la productividad y el salario mínimo, vital y móvil, con la mayoría de los trabajadores y empleadores.

En Argentina el sindicato ha tenido un papel fundamental debido a que los más importantes han sido apoyo del gobierno en turno y dependiendo del régimen han sido de confrontación o subordinación moderada.<sup>17</sup>

En lo que se refiere a tiempo de trabajo sin perjuicio de lo establecido en la ley, se ha registrado una tendencia al aumento de las horas efectivamente trabajadas.

---

<sup>17</sup> [www.joseacontreras.net/sindicalismo/archivopdf/MT-Marshall.pdf](http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/archivopdf/MT-Marshall.pdf) pag. 10.

Los sindicatos juegan un papel importante en estos cambios ya que a través de la negociación por actividad que se realiza en este país es como se ha flexibilizado la práctica laboral; es el caso para el establecimiento de la jornada máxima sobre la base de promedios que permite la semanalización, mensualización y anualización de la jornada. El trabajo por turnos también es regulado por el convenio colectivo en función de las necesidades concretas de la empresa.

Respecto al salario cabe mencionar que durante los 80's se registró una baja en los salarios reales, en la década siguiente se impusieron restricciones al aumento salarial prohibiendo la indexación salarial, exigiendo que los aumentos salariales estuviesen respaldados por incrementos de productividad. La ley argentina (No. 23.928, de 1991) que decretó la convertibilidad del austral, prohibió la indexación no justificada por un aumento de productividad y generó una creciente intervención administrativa.

Cerca de la mitad de los acuerdos de productividad negociados por rama de actividad entre 1991 y 1995 incorporaron cláusulas que pretendían incrementar el tiempo de trabajo efectivo; varios acuerdos en empresas privatizadas incluyeron arreglos para flexibilizar el tiempo de trabajo.

En cuanto a las vacaciones podemos señalar que a la pequeña empresa se le permite, por convenio colectivo, habilitar fechas distintas a las legales y a fraccionar el disfrute del beneficio anual.

En donde se han presentado más cambios ha sido en la contratación. Desde 1991 y por influencia de la ley española se dieron por primera vez estímulos públicos de exención total o parcial de cuotas al régimen provisional, a los patrones que utilizaron los tipos de contratación como: contratos para lanzamiento de nuevas actividades, desempleados, para jóvenes y de empleo-formación. En las reformas de 1995 se termina de dar forma a la contratación

temporal en la pecunia empresa, con la eliminación de requisitos de registro al inicio de la contratación.

*"En Argentina varias leyes facilitaron el despido desde 1990; en situaciones de crisis por razones tecnológicas y económicas se prevé la resolución automática de los contratos individuales y el convenio colectivo, reduciendo respecto de la pecunia empresa el preaviso a 30 días, cualquiera que fuere la antigüedad del trabajador, en el régimen general se ha modificado esta institución en 1988,. Basándose en el acta de coincidencias, firmada en Mayo de 1997, la reforma de 1998 previó en vez de una política de contratación un cambio en el monto de la indemnización. Dicho monto gradual en función de la antigüedad –es en general inferior al previsto en el régimen anterior salvo en el caso de despido por falta y disminución del trabajo-" <sup>18</sup>*

### 3.2.3 Chile.

Antes de iniciar el desarrollo de este apartado, debemos precisar que el estudio de la flexibilidad laboral en este país se debe a que existen varias corrientes de reforma laboral en América Latina tales como; los países que tienen marcadas tendencia a flexibilizar como son: Argentina. Colombia, Perú en un grado menor Panamá; después vienen los que ya contienen conceptos flexibles y por ello no pueden introducir más de estos entre los que se encuentran Venezuela o República Dominicana; existen también países que no han realizado reformas, ni se ha hablado a nivel institucional de flexibilidad, pero que en la práctica es muy común encontrar procesos laborales flexibles a través del Contrato Colectivo de trabajo e incluso sin existir este como es el caso de México, donde se denomina “ la nueva cultura laboral”. El caso de Chile es muy particular, pues éste país representa otra vertiente de la reforma, debido al régimen militar al que estuvo sometido, mismo que transformó su legislación más allá de la flexibilidad ahora

---

<sup>18</sup> VEGA Ruíz, María Luz, La reforma laboral en América Latina ,op. Cit., pag.31

conocida, por ello al hablar de reforma es más bien, reivindicar gran parte de sus derechos.

Lo cual se observa en el siguiente análisis:

**Jornada de trabajo:** es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, así como el tiempo en el que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

**Duración de jornada:** cuarenta y ocho horas a la semana, salvo para ciertos trabajadores. Distribuídas en no más de seis días y no menos de cinco.

**Descanso dominical:** las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

**Salario:** constituye remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero. Constituye remuneración el sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación de utilidades y la gratificación.

En los dos países de los que se ha hecho mención en lo referente a las condiciones de trabajo, estas no han sido modificadas en las legislaciones respectivas, sin embargo esto no implica que la práctica laboral siga siendo la misma por esta circunstancia, de hecho, se han suscitado cambios significativos con contenidos de flexibilidad laboral a partir del contrato colectivo.

En cuanto a la jornada laboral, en este país ha ido en aumento y en algunos sectores supera la legal, aunque como se pudo observar del análisis sobre las condiciones de trabajo no presenta cambios relevantes en este aspecto.

Respecto al salario mínimo un dato sobresaliente de la reforma Chilena de 1978, es el que establecía un salario mínimo para los jóvenes menores de 21 años y un salario mínimo diferente para los mayores de 65 años; dicha disposición



finalmente se suprime en 1990, para los trabajadores mayores, pero subsiste para los menores.

La contratación temporal presenta su primera modificación legislativa en 1978 en lo que se refiere a los contratos de formación y continúa con esa línea. De hecho en este país no es tan rigurosa la concepción de contrato indeterminado ya que el término de temporalidad implica la prestación de servicios discontinuos por menos de 12 meses, siempre que no obren más de dos contratos.

Durante 1990 se optó por limitar el uso del contrato de duración determinada que entonces preveía una duración de 2 años ininterrumpidos, tener una causa objetiva y pudiendo prolongarlo indefinidamente por una interrupción breve entre dos contratos. Con la reforma adquirió una duración de 12 meses y después de este tiempo podía ser considerado indeterminado si los servicios son continuos en un plazo de 15 meses.

En lo que se refiere al despido<sup>19</sup> en el año de 1978 se instituyó en la legislación chilena la figura jurídica del desahucio, la cual se refería al despido sin causa con derecho a un preaviso y un mes de sueldo por año de servicios con un tope de seis.

Posteriormente, se volvió a la necesidad de tener una causa para el despido, y así en la reforma de 1990 se estipula la existencia de una causa para poder despedir o un hecho causal basado en las necesidades de la empresa como su modernización, baja en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o economía y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, pero, en ausencia de la misma o a falta de su comprobación el despido sigue siendo válido, aumentando las indemnizaciones, así como el tope que aumentó a 11 meses.

---

<sup>19</sup> *ibidem*, pag. 36

### 3.3. Análisis entre los procesos de reforma precedentes.

Respecto de Francia lo destacado de su reforma laboral ha sido la reducción de la jornada y en consecuencia el alargamiento de las vacaciones, lo cual en un principio le imprimió al derecho francés, un carácter social a la flexibilidad que se estaba gestando, sin embargo, esto no impidió que finalmente la multiplicidad de disposiciones creadas para regular estos cambios, propiciaran una gran dificultad en su aplicación.

Tampoco impidió que se desarrollara un fenómeno que poco a poco se convirtió en una de las herramientas de la flexibilidad, la contratación temporal, en sus diversas manifestaciones que ha sido bastante socorrida por los empleadores, y que se hizo acompañar de la supresión de la autorización administrativa del despido. A la contratación temporal en un principio se le otorga la facilidad de que se realice sin tener en cuenta que sea necesario un trabajo que requiera de la misma por su naturaleza, y es ahí donde se flexibiliza, pero al ser tan utilizado crea un trabajo temporal para trabajadores que no lo requieren y ese es el problema que enfrentan los trabajadores franceses.

La reducción de la jornada laboral que se ha dado en este país se considera un gran avance en el derecho laboral, que otros países han tratado de copiar, pero, no se ve sostenible, ya que no se encuentra unificado el criterio sobre el cual debe descansar esta reducción, como se observa de las diferentes disposiciones que lo regulan, además de que los componentes de la relación laboral requieren adecuaciones específicas a sus necesidades, complicándose por la diversidad de la legislación que finalmente resulta poco práctica, al grado de regresar a la jornada normal.

En España no se tiene una reducción de la jornada laboral, ni reformas numerosas, en este país principalmente se celebran acuerdos o convenios que se pueden elevar a rango de ley mediante el proceso requerido. La problemática que ha enfrentado con la flexibilidad ha sido la contratación temporal a la que se ha apoyado desde el gobierno para que sea mayormente utilizada por los empleadores, misma que ha tenido un gran auge y por lo tanto ha elevado considerablemente el número de trabajadores temporales, quienes pueden pasar largos periodos sin un trabajo estable y por consiguiente bien remunerado, por ello se ha tratado de fortalecer la figura del seguro de desempleo o de colocación donde participan gobierno y patrón. Pero esto no ha sido un freno para la precaria condición de los trabajadores temporales que va en aumento.

En Argentina se da un fenómeno parecido al de España ya que donde presenta mayor flexibilidad es principalmente en lo que se refiere a la contratación temporal, dando un amplio apoyo en este sentido, pero se logra a través del sindicato o convenio colectivo, que en este país ha sido la vía de lograr dichos cambios, y ha tenido consecuencias parecidas como el abuso de este tipo de contratación.

En Chile la situación es totalmente diferente, en lo que se refiere al despido, pues, como se puede observar en su legislación desde el año de 1978 se encuentra regulado el despido sin causa, por lo tanto en este sentido no sufre una alteración su legislación, como en los países anteriores que siempre habían contemplado causales para el despido y la indemnización a falta de su existencia.

Respecto de la contratación temporal en este país parte del principio del contrato de aprendizaje para que los jóvenes puedan insertarse exitosamente en el plano laboral, pero como en los casos anteriores se ha abusado de este principio.

### 3.3.1. Reformas laborales profundas o acabadas.

Al concluir el estudio de las diversas legislaciones a las que se ha hecho mención, no se puede evitar su clasificación en virtud de saber si han sido reformas profundas o acabadas, que son los términos que comúnmente se manejan y que en nuestro país se conocen como las reformas estructurales, es decir todo aquello que sirve de base para dar paso a esta corriente desde el marco jurídico general de un país.

En Francia es donde encontramos el ejemplo representativo de una reforma profunda, por haber realizado reformas en los distintos ordenamientos que se requería y así estar en aptitud de flexibilizar sus costumbres laborales, con un marco jurídico acorde a la realidad; en los otros tres países no se realiza lo mismo, incluso no se introducen reformas en Argentina o España a partir de la legislación, es más bien, a través del Contrato Colectivo de trabajo o por convenios y en Chile es más bien una reivindicación de derechos perdidos o la utilización de los conceptos ya existentes en su legislación, puesto que son flexibles, como se ha mencionado anteriormente.

Respecto de si se puede afirmar que se está en uno u otro caso frente a una reforma laboral acabada, es inútil tal afirmación, en virtud de que una de las características de derecho en general es precisamente su dinamismo del cual el derecho laboral no puede excluirse, por ello se considera que no puede existir una reforma laboral acabada, de hecho al terminar este estudio varios conceptos estarán en proceso de cambio hacia la flexibilidad, a pesar de que con posterioridad se retracten los cambios.

La reforma laboral que se suscitó en Francia se clasifica como profunda, en virtud de haber sido reformados distintos ordenamientos jurídicos que permitieron la apertura e incluso transformó los conceptos tradicionales del derecho laboral como la jornada semanal, ahora se maneja como anualización, logrando un

cambio en diferentes situaciones como consecuencia de este nuevo concepto, de los que se puede mencionar, las horas extras, los permisos, los días de descanso.

En España no se puede decir que haya sido profunda ya que el cambio se centró en una figura jurídica y no en varias, lo cual sólo cambia la manera en que se entiende la estabilidad en el empleo.

A diferencia de los países antes mencionados, en Argentina con mayor razón no se puede decir que ha tenido una reforma profunda, debido a que muchos de los conceptos los retoma precisamente de España.

En Chile, la situación es diferente ya que en tiempos del régimen militar los derechos laborales fueron disminuidos, además de que ya contemplaba su legislación situaciones flexibles desde hace tiempo. Por ello no ha sido tan difícil acoger los cambios propuestos.

### 3.3.2. Situación actual.

Han surgido nuevas necesidades y cambios en los diferentes países el primer lugar lo ocupa Francia, donde la jornada laboral que había sido reducida a través de los distintos ordenamientos no logró consolidarse, dando lugar a establecer el límite de cuarenta y ocho horas semanales a cambio de aumento salarial. De esta manera queda de lado la jornada laboral de treinta y cinco horas ya que el patrón puede ofrecer más dinero a cambio de una jornada superior a la de las treinta y cinco horas, esto no quiere decir que haya desaparecido esta jornada reducida, simplemente la pasa por alto.

Este cambio se debió a que se registró un descenso en la productividad de las empresas y un aumento en el desempleo, de tal suerte que con estas medidas se pretenden estabilizar estos problemas.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> <http://www.expansionyempleo.com/edicion7noticia/0,2458,511766,00.html>

En España se ha tenido que realizar un balance y análisis profundos acerca de las consecuencias del abuso de la contratación atípica o temporal, lo cual ha provocado un aumento de trabajo precario, la sustitución de trabajo estable por temporal, que ha sido el principal problema, es decir, los patrones han optado por utilizar contratos de tiempo determinado, por las ventajas y ahorros que implica en lugar de contratos de tiempo indeterminado para trabajos que no se requiere; logrando una incertidumbre en los trabajadores, así como su constante rotación y por ende el desempleo a corto plazo.

Por ello las reformas actuales se orientan a frenar el trabajo temporal para aquellas actividades que no se requiera, así como tratar de evitar las condiciones precarias en que se desarrolla; se habla de no fomentar la contratación temporal.

Argentina en lo que respecta a la contratación temporal cabe señalar que el auge o su aceptación se debe a que la estabilidad en el empleo como concepto legal no es un rasgo distintivo de su legislación, por ello ha tenido una introducción relativamente rápida, sin embargo como ya se ha hecho mención, se logra sólo la precarización del trabajo y el abuso de este tipo de contratación; teniendo que modificar algunas leyes que habían dado un margen amplio a los periodos de prueba y a los bajos costos de la indemnización por despido a través de la limitación de las causales de despido.

Ahora se realiza un análisis sobre como limitar la libertad propuesta en estos conceptos para no tener un alto índice de desempleo.

Un dato importante es que a pesar de que no se registró un cambio jurídico en las condiciones de trabajo, es decir, una reforma laboral, sino más bien todos los cambios que se han mencionado se logran a través del contrato colectivo tanto en España, Argentina o Chile; en estos momentos se analiza en el segundo la posibilidad de realizar reformas a la ley que tengan que ver con la reducción de la jornada laboral, siguiendo el ejemplo de Francia.

El Congreso Argentino analiza seriamente la posibilidad de relativizar la jornada ordinaria y la extraordinaria, por medio de la “modulación” que se registra en Francia, de tal forma que ya no se tomaría el cálculo de los tiempos de trabajo a partir de la semana o el mes, sino mediante la regulación de la jornada y de el descanso en un año, pudiendo el patrón adecuarlo a su libre albedrío sin rebasar el límite que dicha reforma le imponga, al mismo tiempo podrá compensar el tiempo extra con dinero o con tiempo ya que será acumulable.

Chile es un caso especial, ya que en realidad este país ha tenido que adecuar su legislación laboral mucho antes que los demás países, debido a la situación política que ha vivido y al régimen militar en que se ha desarrollado su derecho laboral.

Debido a ello ajustó su economía y la liberalizó entre 1973 y 1983, años en los que su ley registró cambios de una fuerte flexibilidad como: la supresión del salario mínimo, eliminación de prestaciones y beneficios, prohibición de la negociación colectiva por rama de actividad, en cuanto al despido se creó la figura jurídica del desahucio de la cual se ha hecho mención antes; por lo anterior es que los gobiernos que le han sucedido al régimen militar han tratado de armonizar la recuperación de algunos de estos derechos a la vez que introducir cambios flexibles.

La estabilidad en el empleo tampoco es un rasgo característico de este país y a diferencia de los países mencionados, en éste se registró un incremento en el empleo debido a la utilización de contrato indeterminado.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> [www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/38-6](http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/38-6)

## CAPÍTULO CUARTO

### Los riesgos de la flexibilidad laboral

En México la idea de Nueva Cultura del trabajo tiene su antecedente en 1995 año, en el que el Dr. Ernesto Zedillo inició diálogos y convenios con Fidel Velásquez el entonces líder sindical de la Confederación de Trabajadores Mexicanos, para establecerla como premisa de la política laboral nacional; como consecuencia de esas pláticas, el 25 de Julio, se establece el documento denominado “Por una Nueva Cultura Laboral” y un mes después lo firman el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial.

#### 4.1 El concepto de la nueva cultura laboral.

El 11 de Septiembre de 1996 los representantes de los tres sectores laborales firman el documento “Principios de la Nueva Cultura Laboral”; ambos acuerdos han sido la base sobre la cual se ha ido desarrollando la idea de cambiar la concepción laboral en este país.<sup>1</sup>

A manera de introducción del tema central de este capítulo, en primer lugar se analizará el vocablo de “*cultura*” desde su conceptualización gramatical para, después, abordarlo desde la perspectiva moderna de una nueva cultura y finalmente desde el concepto oficial actualmente utilizado, que no es otro, que el definido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

*CULTURA: Resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio las facultades intelectuales del hombre.*

---

<sup>1</sup> [www.stps.gob.mx/cul\\_laboral/cult\\_lab.html](http://www.stps.gob.mx/cul_laboral/cult_lab.html)



*Es decir, una cultura es un sistema en el cual los elementos están ligados entre sí por determinadas relaciones, de las que están en función de otras. Esto implica además, una cierta jerarquización en cuanto a la importancia relativa de los elementos que la integran. Por otra parte, la base de toda cultura está dada por la configuración biológica del hombre y ésta condiciona ciertos caracteres universales que aparecen en toda cultura.<sup>2</sup>*

Como se desprende de la anterior definición la cultura es una serie de comportamientos, actitudes o formas de ser, ver y sentir que son comunes a grupos de personas, quienes pueden ser parte de un pueblo o nación.

Derivado de lo anterior puede afirmarse que la Cultura Laboral está constituida por las formas, usos y costumbres que adoptan –en este caso- los obreros mexicanos, para desempeñar la labor que cada quien haya elegido, así como la manera en que los empresarios crean y distribuyen las fuentes de empleo, con la participación del sindicato, que incluye las características a partir de las que ha gestionado de manera general el sindicalismo en México; ya sea como sindicato blanco o combativo, siendo parte importante en éste entramado de relaciones, la forma en que el gobierno ha intervenido como ocurre en la negociación colectiva que se presume libre entre las partes donde el ejecutivo tiene presencia con el tope salarial.

Esta Cultura de trabajo se ha traducido en esquemas o lineamientos no escritos sobre los que descansa y se ha desarrollado el derecho Laboral en México. Paralelamente han aparecido situaciones negativas que crecieron a la sombra de ese sistema, las cuales han afectado tanto a patrones como a trabajadores.

Es por ello que se trata de dar un enfoque diferente a lineamientos preestablecidos por la costumbre o la “cultura laboral”; situación que alienta el

---

<sup>2</sup> Diccionario enciclopédico quillet. Cuarta reimpresión de la treceava edición. Ed. Cumbres. México 1998, pag. 147

ejecutivo federal a través de instituciones, así como la difusión a través de distintos medios de comunicación de lo que hoy se conoce como “La Nueva Cultura Laboral”

Es importante mencionar que se entiende por “Nueva Cultura”, para su mejor comprensión se procede a desglosarla y definir sus componentes. Se recuerda que la palabra cultura ha quedado explicada al inicio del presente capítulo cuarto; por lo tanto se hará lo mismo con la palabra “nueva” la cual se define como sigue: *especie o noticia de una cosa que no se ha dicho o no se ha oído antes*<sup>3</sup>.

Por lo tanto: Hablar de “Nueva Cultura Laboral” implica que se está ante la presencia de una forma nueva de concebir y realizar el trabajo; idea que es aceptable desde la perspectiva del cambio a partir de las nuevas tecnologías, lo cual ha desembocado en la modificación de las relaciones laborales.

Cabe destacar que dicho cambio debe ser necesariamente acompañado de una transformación en la mentalidad de patrones, trabajadores y gobierno; se debe propiciar un ambiente en el que se cumpla con un cambio positivo a la costumbre laboral mexicana con la erradicación o disminución de las situaciones negativas o desfavorables por parte de los actores de la relación laboral, aunado a lo anterior los sujetos de la relación de de trabajo tendrán que visualizar, en forma integral, aportaciones laborales adecuadas a las actuales exigencias para que la nueva cultura laboral brinde los beneficios que el país requiere.

Cabe decir que el sólo concepto no ha sido suficiente para generar un verdadero cambio, esto se ha debido en gran parte a que este enunciado de nueva cultura laboral encierra los siguientes aspectos:

- Se trata de introducir una idea innovadora para entender un cambio profundo en la costumbre laboral mexicana.

---

<sup>3</sup> *idem* pag 177.

- Lo que se pretende es la introducción de la flexibilidad con otra denominación.
- El cambio profundo no se logra en virtud de que se queda en el mero concepto y no cuestiona a todos los actores sociales.
- El gobierno en turno lo plantea a partir de la política laboral, ponderando la productividad, con cierta inclinación hacia el sector patronal.

Se considera que no se logrará el cambio buscado hacia una nueva cultura laboral hasta tomar el riesgo de transformar, para bien de este país y sus habitantes, tanto sus instituciones como la forma de concebir el trabajo, a partir de una nueva cultura, sin llegar a la flexibilización extrema, sólo adecuando criterios a la realidad mexicana.

Actualmente la encargada de afinar esta idea, así como de promoverla en los diversos sectores de la sociedad y específicamente en el ámbito laboral es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social definiéndola de la siguiente manera:

*“La Nueva Cultura Laboral representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.*

*Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.*

*La nueva Cultura Laboral reconoce el valor de trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.*

*El trabajo constituye a la realización personal y a logro del bien común familiar y nacional, por lo que debe valorarse mediante un salario justo, tomando en cuenta la situación del trabajador y su familia, así como las posibilidades de la empresa y las condiciones económicas del país.*

*La Nueva Cultura busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias*

*generadas se traduzcan en salarios más justos y en condiciones laborales más dignas.”<sup>4</sup>*

La razón por la que se introduce el concepto de *la nueva cultura laboral* y no el de flexibilidad, es debido a que la flexibilidad surge y es adaptada a necesidades y formas de ser y vivir de otros países, es decir a *culturas laborales* distintas a la mexicana; ello no implica que olvidemos el por qué surge este cambio y es precisamente por las prácticas flexibles que ya son toda una realidad y encuentran su cauce en la nueva cultura laboral.

Como se ha comentado, este concepto representa la introducción de la flexibilidad laboral con denominación diferente, lo cual es aceptable desde la óptica de referirse a situaciones específicas de este país; sin olvidar que no sólo tiene que ver con la flexibilidad ya que a través de dicha frase se concibe la idea de una nueva manera de actuar y pensar, buscando de esta forma un cambio en las relaciones laborales.

Por otra parte, la política económica ha contribuido con aportaciones al concepto en análisis<sup>5</sup> como las plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo correspondiente al periodo 2001-2006, en el que se destaca que la competitividad ha sido afectada debido a los rezagos en el marco jurídico, así como en infraestructura, investigación, capacitación; proponiendo como solución una política económica para la competitividad (PEC) , cuyo objetivo tiene como finalidad *“eliminar los problemas que hacen a México menos competitivo e impulsar que las empresas eleven su productividad apoyándose en el desarrollo y cambio tecnológico”<sup>6</sup>*

El gobierno federal propone lograrlo a través de cinco estrategias de las que se desprende en primer término la instrumentación de las reformas

---

<sup>4</sup> [www.stps.gob.mx/cultura\\_laboral/cult\\_lab.html](http://www.stps.gob.mx/cultura_laboral/cult_lab.html)

<sup>5</sup> [www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html](http://www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html), p.p.22 y 23

<sup>6</sup> *Idem*

estructurales, destacando la mención a la reforma laboral mediante la cual se lograría la promoción del empleo, la mejora salarial y propone la difusión de una nueva cultura laboral que favorecerá la productividad y competitividad.

La política laboral en el sexenio que transcurre, se caracteriza por tener como objetivo la difusión de la competitividad y productividad a través de una nueva cultura. Estos aspectos se consideran de vital importancia para el desarrollo de la Nación, sin olvidar que, no se deben concebir disociados de los demás elementos que confluyen en las relaciones laborales, ni tampoco ponderarlos por encima de los demás para conformar a esta cultura, pues de ser así existe una inclinación hacia el sector patronal, lo cual no debe ser propiciado por un gobierno en virtud de que una política de empleo, debe ser necesariamente acompañada de una política económica de crecimiento sostenido, con una política social que brinde bienestar, educación, seguridad social y empleo.

Esta nueva cultura laboral aplicada, como su definición sugiere, podría dar respuesta a la problemática de empresarios y empleados como por ejemplo:

Necesidades del sector obrero;

- reconocimiento de la dignidad humana y respeto al trabajador.
- hacer real el cumplimiento de todos y cada uno de los derechos laborales.
- impulsar un salario justo y remunerador.

Necesidades del sector patronal:

- crear una mentalidad de trabajo de buena calidad y de alta productividad
- que exista disposición para capacitación y manejo de nuevas tecnologías.

La nueva cultura laboral se puede ir desarrollando y transformando a las necesidades concretas del trabajo mexicano y no sólo que sea utilizado para beneficio de algún sector como ha ocurrido en la mayoría de las ocasiones que se introducen cambios.

El punto medular es que realmente se logre cambiar una forma de pensar y de actuar, incluyendo a todos los actores sociales, no se debe soslayar que el

hablar de un cambio no necesariamente debe ser por la fuerza o bajo condiciones de trabajo que denigran al asalariado; por que entonces estaríamos en presencia de otro fenómeno que dará resultados negativos.

De acuerdo a lo anterior se puede sostener que la *Nueva Cultura Laboral* es un todo que se debe ir desglosando paso a paso, y que hablar de un cambio implica asumir compromisos.

El cambio ha lograr debe ser a partir de normas o reformas que permitan la transparencia de actuación de los sindicatos, que impidan su afiliación a partidos políticos o a la obtención de un cargo público, de igual manera que no se permita que sean pagados por el patrón, que exista un registro nacional de todos los sindicatos, así como que declaren impuestos.

En cuanto a los empresarios es importante reconocer que debe haber el respeto a la dignidad humana y que en la medida de que el trabajador sienta que el patrón tiene un compromiso con éste, además de sentirse respetado y pueda llevar un nivel de vida aceptable, entonces el trabajador mexicano responderá con eficiencia. No se sugiere una protección o paternalismo, sólo que ofrezca un ambiente agradable en el trabajo a partir de cumplir con las obligaciones que la ley le marca y tener la disposición para elevar el salario en la medida de lo posible, a través de la productividad regulada<sup>7</sup>.

Otro aspecto radica en la importancia de elevar el salario, en efecto un salario bajo se refleja en la emigración de mexicanos a tierras norteamericanas, donde no se tiene otro objetivo que el de obtener un salario alto a cambio de trabajo arduo y de calidad, esto no implica que no sean explotados y vejados sus derechos laborales, pero el hecho de saber que obtendrán una remuneración que les permita llevar un nivel de vida superior al que llevarían con un salario

---

<sup>7</sup> Se propone este término en el presente estudio entendido como una forma de producir con límites para no caer en la explotación y protección al salario, evitando su deterioro y al no llegar a la productividad por causas externas a él, se garantice el salario mínimo.

mexicano, basta para cruzar la frontera de manera ilegal, incluso, corriendo el riesgo de perder la vida.

Por ello la propuesta es en el sentido de canalizar toda esa fuerza del trabajador mexicano para el replanteamiento de la Nueva Cultura Laboral; y por tanto generar fuentes de empleo que tiendan a disminuir los índices de la emigración.

Desde la óptica del gobierno se define esta Nueva Cultura, como el camino para la integración de México a la globalización, pero acompañado de una reforma laboral, por ello se ha mencionado que efectivamente se requiere de otra concepción de las relaciones laborales en este país, mas no se considera que la más adecuada sea la que actualmente se gesta, ni que sea necesaria una reforma de fondo y en derechos fundamentales; se requiere elevar el salario, no disminuirlo con descuentos y dignificar el trabajo, no denigrarlo haciéndole creer al trabajador que este cambio es para su bien y que finalmente las metas que le son impuestas para obtener una mejor condición de vida sean inalcanzables.

Uno de los riesgos de difundir la nueva cultura laboral desde el punto de vista del gobierno, es que la actual administración ha hecho diferentes manifestaciones sobre su apoyo al sector empresarial, olvidando que su papel es el de mantener un equilibrio entre los actores sociales, para que la transición a este nuevo modelo sea pacífica y benéfica; lo mismo ha ocurrido con las propuestas de reforma a la legislación, ya que las presentadas por el partido político al cual pertenece el actual presidente contienen las mismas tendencias, por lo cual es de suponer que el ejecutivo federal comparte la misma opinión.

En el supuesto de que se llegara a realizar la reforma laboral con inclinaciones al sector patronal, se generaría un desequilibrio que a la postre se estaría traduciendo en desigualdades, dando pie a una lucha de clases. Para el caso de que se realice la reforma laboral con aceptación de las partes

involucradas, se entiende que puede o no resolver los problemas, sobre el aumento de productividad aunado al abatimiento del desempleo. Considerando que no resulte la solución adecuada a los problemas planteados, entonces, se correría el riesgo de que se precarice el empleo y las condiciones de vida de los trabajadores.

En lo que se refiere al concepto de nueva cultura, al relacionarlo con la reforma legal el gobierno pretende que la sociedad no pueda entenderlos disociados, por ello afirma que uno depende necesariamente del otro y la consideración que se realiza en este estudio va enfocada en otro sentido, ya que se requiere de un cambio de mentalidad y actitud hacia el trabajo en general, que involucre a trabajador, patrón y sindicato. Este cambio es lo que se considera "*la nueva cultura laboral*" para lo cual no es necesaria la reforma en aspectos de fondo, debido a que la cultura tiene existencia propia, de hecho siempre ha estado presente, sólo se trata de manejar un concepto que de respuesta a la realidad y adecuarlo a la situación actual, ya que es un conjunto de situaciones que radican en la forma de pensar y desembocan en la de actuar; lo que se requiere es la disposición de realizar aportaciones y sostener compromisos, debiendo el gobierno propiciar acuerdos que se desarrollen en un clima de equidad y que no sea precisamente éste, quien se encuentre en franca inclinación por algún sector.

Hasta este momento la Nueva Cultura Laboral se ha dado a conocer a través de acuerdos y convenios que han sido la clave para desarrollar prácticas de trabajo flexibles, en centros de empleo donde las relaciones van de acuerdo a las necesidades de la empresa o criterios de supervisores, jefes de área o departamentos; esto ha desatado una creciente práctica de cambio de condiciones de trabajo, despidos sin el pago de indemnización y la más recurrente se refiere a descuentos sobre el salario basados en productividad, calidad o puntualidad, siendo una forma de trabajo común.



En este orden de ideas la realidad ha generado un cambio en la cultura laboral que deriva en la creación de un concepto para otorgarle forma definida, mismo que debe propiciar efectos positivos hacia la competitividad de los productos nacionales, como el fortalecimiento de la pequeña y media industria sin que esto signifique quedar fuera del plano globalizado, pero tratando de evitar o minimizar los efectos negativos de éste.

Lo anterior sin olvidar que los conceptos flexibles son ya, una realidad que ha rebasado la norma y que opera al margen de la ley, lo cual requiere de atención para frenar las situaciones laborales que decide y maneja el patrón en contubernio con sindicatos blancos o, en centros de trabajo donde no existe sindicato, siendo el patrón quien decide los conceptos y prácticas que introduce, mismas que en breve generarán un descontento social, así como la precariedad en el nivel de vida del mexicano y el aumento del trabajo informal.

Puntualizando los razonamientos ya vertidos, se menciona lo siguiente:

- La nueva cultura laboral es la vía idónea para canalizar un cambio de mentalidad en trabajador, patrón y sindicato, si se aplica como la definición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sugiere.
- .Se debe impulsar la aplicación de este concepto sin afirmar que es necesaria una reforma laboral profunda, pues se genera un clima de incertidumbre y confusión.
- No debe ser impuesta o engañosa, ni favorecer a ciertos sectores, pues de ser así, ya no es nueva, es la misma que actualmente existe.
- No se debe utilizar para disfrazar situaciones laborales al margen de la ley que generen una situación más precaria y además confusa para el trabajador con conceptos nuevos y no bien definidos.

#### 4.2 Reforma a la Ley Federal del Trabajo en México, riesgos y consecuencias.

Como se ha mencionado, los organismos internacionales; Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Interamericano de Desarrollo, (BID), Banco Mundial (BM), así como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) han sido los encargados de proponer a diferentes países el reformar sus legislaciones laborales, a fin de estar en aptitud de ser competitivos como lo requiere la flexibilidad laboral y de igual forma resolver problemas como el desempleo en el caso de Argentina<sup>8</sup>. Como ejemplo de ello se cita *“la capacitación laboral denominada programa joven ligado a la promoción del empleo, para la población entre 16 y 35 años de edad con escolaridad hasta nivel secundario. Entre 1997 y 2000 el programa atendió 100,000 mil jóvenes; mediante un subsidio de 200 pesos mensuales por beneficiario; el presupuesto anual canalizado por el Banco Interamericano de desarrollo (BID) fue por 50 millones de dólares”*<sup>9</sup>

Estos organismos han establecido el rumbo de las reformas laborales en América Latina, con la perspectiva de resolver sus problemas en dicha materia, financiando los proyectos que proponen. Esto se realiza a través de la puesta en marcha de planes cuyas directrices son delineadas por el organismo internacional que lo ha propuesto; la desventaja que tiene el país que aplica alguno de estos programas es que, de no obtenerse las soluciones esperadas a la problemática específica o de agravarse otros problemas no existe forma de responsabilizar a dichos organismos por las consecuencias negativas que trae consigo alguno de los programas aplicados, ocasionando como consecuencia la percepción de que es una forma de experimentar.

Es importante recordar que en esta tesis se ha hecho el estudio de diversas reformas legales en diferentes países europeos así, como latinos, con la finalidad de establecer que, en realidad, aún hoy día no se puede hablar de un tipo

---

<sup>8</sup> Este país ha seguido todas las recomendaciones del BM, BID Y DEL FMI, ha realizado reformas a la LFT y sus expectativas de crecimiento económico distan de una recuperación pronta. por otro lado la protección social adquirida al pasar por un empleo formal, como: el seguro de desempleo, la atención a la salud y la jubilación son insuficientes, para atender al 40% de asalariados y trabajadores por su cuenta que no se encuentran registrados en el sistema. Por ello el problema ahora a enfrentar es la pobreza producto de combatir el desempleo.

<sup>9</sup><http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/corrsin.htm>.

de flexibilidad; pues ésta, contiene en si misma diversas corrientes y de esta multiplicidad de formas se han realizado las adecuaciones a los marcos jurídicos dependiendo del problema específico de cada nación debido a que las legislaciones de cada país cuentan tanto con diferencias como con similitudes y de esta manera es que se reforman o flexibiliza la norma en algunos aspectos dependiendo del problema laboral que presenta cada uno, así como del resultado que se pretende obtener.

En los países estudiados el principal problema que se observó fue el desempleo y por ello reformaron su legislación en el sentido de otorgar mayor apoyo a la contratación temporal en trabajos que no la requieren; esto con la intención de resolver dicha situación, al dar movilidad a la mano de obra para nuevas contrataciones; salvo el caso de Chile que su problema es igualmente el desempleo, con la variante de que como resultado del régimen militar al que estuvo sometida algunos derechos se encontraban en una flexibilización alta.

Estudios sobre una reforma laboral han sugerido que ésta no garantiza que efectivamente se de solución a los problemas de desempleo o que eleve el salario; lo que se ha podido constatar es que el trabajo se ha tornado temporal, precario y además se ha generado un sentimiento de descontento en algunos sectores específicos de la sociedad, ya que consideran que algunas de las reformas les perjudica de manera concreta, como es el caso de los trabajadores jóvenes de Francia.

A partir de la las reformas laborales, que se han gestado tanto en países europeos como latinos e incluso aún en no mencionados en el presente estudio se abordará el tema en México<sup>10</sup> mencionando sus principales antecedentes.

En el año de 1987 Carlos Salinas de Gortari como precandidato del PRI a la presidencia de la república, llevó a cabo reuniones con el líder de la CTM, Fidel

---

<sup>10</sup> [www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html](http://www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html)

Velásquez dando a conocer sus intenciones de reformar la ley laboral; posteriormente se reúne con el sector empresarial lo cual dio origen a diversas propuestas al respecto mismas que no tuvieron éxito.

Desde entonces el sector más interesado en la reforma laboral fue el empresarial; mismo que realizó un proyecto de reforma que después hace suyo el presidente Ernesto Zedillo, al mismo tiempo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico se encarga de reafirmarlo con la recomendación emitida en el mes de Julio de 1995, de la cual destaca la propuesta para reformar el artículo 123 Constitucional, asegurando dicho organismo que de realizarse se terminaría con rigideces que impiden mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores.<sup>11</sup>

De esta manera se han realizado diversas propuestas de reforma por parte de los 3 principales partidos políticos, así como sindicatos y empresarios. En las que se notan claras diferencias con dos vertientes; ya sea en clara inclinación a la cúpula empresarial o al sindicalismo mexicano.

Por otra parte, la propuesta de los empresarios es reformar aquellos aspectos en los que se considera que la rigidez de la norma no permite elevar la productividad tales como:

- La estabilidad en el empleo.
- La indemnización de un despido injustificado.
- La contratación en actividades específicas.
- Limitar el imperio del sindicato, y el derecho de huelga.

En contraposición, el sector sindical en un principio optó por una franca resistencia y se negó a dialogar, de hecho se encontraba a la defensiva, para finalmente sentarse a la mesa de la discusión, pero con pocas propuestas o en la línea de no ceder.

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, pag. 13

En contraste a ello ya se comenzaban a realizar acuerdos y convenios en los centros de trabajo que hacían flexibles las relaciones laborales, y permitían que se introdujeran prácticas flexibles; dichas prácticas han sido las que se basan en los modelos japoneses como los círculos de calidad, que son elementos clave del sistema de administración de calidad total, el uso de este nuevo sistema de labores ha implicado una nueva organización del trabajo, ya que mentalizan al obrero para que se sienta parte importante de la empresa y así se comprometa a realizar un trabajo de calidad y de manera rápida, se conoció en un principio como una forma de hacer que el trabajador se sintiera directamente responsable de la calidad y rapidez del servicio que brindaba o del producto que producía sintiéndolo suyo, para realizarlo con más empeño.

Lo anterior se ha podido desarrollar a partir del concepto de modernización de las empresas, que les permite enfrentar la crisis económica introduciendo tecnología en los procesos productivos, la cual ha desembocado en ahorro de tiempo de producción, costo de mano de obra y despido de personal no calificado.

De hecho el sector que ha sufrido de manera más recurrente los estragos de esta modernización ha sido el de personas mayores de 40 años como indica la siguiente cita” *la lista de problemas crece al incluir el tema de los grupos mayores de 40 años marginados por el mercado laboral ya que el cambio tecnológico y la modernización demandan mano de obra especializada y activa entre 30 y 39 años*”<sup>12</sup>

Es decir, se ha obtenido una mejora para el empresario y se ha desprotegido a una parte de la sociedad, siendo que debería buscarse el equilibrio a esta situación a través de la capacitación a estos grupos de personas que cada día va en aumento y la difusión por parte del gobierno de la importancia de manejar las nuevas tecnologías sin temor.

---

<sup>12</sup> [www.uam.mx/comunicaciouniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html](http://www.uam.mx/comunicaciouniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html)

Es cierto, también, que la educación en este aspecto juega un papel fundamental ya que el desempleo en México tiene una relación directa con el bajo nivel de instrucción, por ello es que a estos grupos les es difícil aceptar que necesitan capacitación, pues en ocasiones consideran que no podrán aprender.

En tanto que van tomando forma las situaciones anteriores, los estudiosos del derecho laboral han aseverado que la Nueva Cultura Laboral debía estar aparejada a una reforma; sin embargo, al analizar los países que han realizado reformas ya sea a nivel Constitucional o de Ley Federal del Trabajo se ha podido entrever que han resuelto sólo de manera inmediata y superficial situaciones como el desempleo, agudizando en cambio otra forma de empleo que se conoce como precario, además de aumentar el empleo temporal y los despidos.

Incluso la OCDE realizó un estudio acerca de la evaluación de la relación del impacto de las relaciones laborales en el desempeño de los mercados de trabajo, en el cual concluye que la evidencia empírica es inconsistente para determinar si las regulaciones rígidas o protectoras del empleo tienen algún efecto sobre el grado de desempleo.

Si se opta por el proceso de reforma a la Ley Federal del Trabajo mexicana en cuanto a cambiar el sentido de la misma en conceptos fundamentales, se corre el riesgo de tener resultados negativos como muestra la experiencia de otras naciones; en ese sentido, se propone sólo adecuar el marco legal en algunos conceptos o aspectos que son obsoletos, tales como regular la situación de los infantes, la reestructuración o sustitución de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la existencia de un solo salario mínimo general sin la división de áreas geográficas, mismos que han quedado señalados en el capítulo segundo del presente estudio.

La propuesta anterior se desarrolla a partir de considerar que la legislación laboral mexicana contiene elementos tanto rígidos como flexibles y obsoletos. De tal forma que la propuesta es eliminar los obsoletos y utilizar los flexibles.

La coexistencia de la rigidez y flexibilidad de la norma tiene que ver con la interpretación jurídica que se hace de la misma, donde se imprime uno u otro aspecto, y hay quien afirma que tiene relación estrecha con la costumbre como se desprende de la siguiente cita:

*“La Ley Federal del Trabajo contiene elementos de rigidez y a la vez de flexibilidad, el problema central por tanto, no es la ley sino como se acuñaron las costumbres laborales en México, como estas repercutieron en los contratos colectivos, de tal manera que ciertas opciones de contratación que la ley permite no fueron practicadas. La prueba está que en México algunos contratos colectivos de los más importantes han sido flexibilizados a pesar de que la ley no ha cambiado”<sup>13</sup>*

Atendiendo lo anterior, se puede flexibilizar la norma sin tener que correr los riesgos del aumento del desempleo o de la proliferación de empleo precario, que podría suscitar una reforma laboral; misma que de no ser adecuada, se tendría que volver a plantear o retroceder provocando serios problemas y confusiones.

Algunos autores comparten la idea de que la legislación laboral contiene conceptos flexibles como rígidos y por ello se están flexibilizando las relaciones laborales como ejemplo citamos a Graciela Bensusán *“la flexibilidad corporativa propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el debilitamiento de los sindicatos...”*<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> [www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garz.html](http://www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garz.html), pag 77

<sup>14</sup> ZAPATA Francisco, et.al. *¿flexibles y productivos?, estudios sobre flexibilidad laboral en México*. Ed. El Colegio de México, México 1998, p.p.446.

Esta autora realizó un estudio acerca del tipo de flexibilidad que germina en México a partir del análisis de lo que denomina flexibilidad corporativa<sup>15</sup> que según ella son los mecanismos para contrarrestar los factores rígidos de la ley ya sea en la contratación individual o colectiva.

A partir de dicho estudio sostiene que las prácticas flexibles que imperan actualmente son las que tienen que ver con la flexibilidad externa, mismas que no redundan en un beneficio real ya que se traducen en reducción del volumen de empleo o del salario y no se está recurriendo a la flexibilidad interna la cual implica cambios de tipo organizativo y tecnológico.

De los razonamientos hasta aquí vertidos se desprende la importancia de examinar acuciosamente la amplia gama de vertientes que componen la flexibilidad laboral para determinar qué tipo de conceptos o prácticas son los adecuados para cada país y no simplemente por imitación o conveniencia de algún sector se adopten mecanismos flexibles que estén en discrepancia con la naturaleza jurídica del Derecho Laboral mexicano.

Es coincidente con el presente estudio el punto de vista de que la Ley del trabajo contiene aspectos flexibles y rígidos que pueden ser integrados positivamente a la cultura laboral mexicana sin que se haga necesaria la premisa de que el principal afectado por obtener un alto rendimiento en un centro de trabajo sea el trabajador.

Se anotan algunos ejemplos en los que el legislador ofrece la posibilidad de que las partes estipulen situaciones laborales, como las que se subrayan a continuación. La flexibilidad que se encuentra en la legislación puede ilustrarse en los siguientes artículos:

---

<sup>15</sup> *Esta resulta de la abierta transgresión de la legalidad con impunidad, de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña.*



Jornada artículo.- 59 **el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.**

Aquí se observa que existe libertad para determinar la duración de la jornada, siempre que no rebase los límites legales, pudiendo estar en presencia tanto de una jornada diaria superior a 8 horas o menor, y podemos hablar también de trabajos que se realizan en un tiempo menor como el de una demostradora de tienda de autoservicio que se dedica a ofrecer degustación y puede terminar antes de lo previsto y en este caso le favorece esta disposición si llega a un arreglo con su empleador para salir antes de concluir su jornada. Se pueden implementar también los bancos de horas de trabajo en los que se registren horas que no haya labores por problemas ajenos al trabajador y puedan retirarse a sus casas, pagando en tiempo de alta producción estas horas sin generar descuento o pago de horas extras.

La práctica flexible más extendida es en el área de las ventas, donde se fija una meta diaria, mensual o cualquier otra modalidad y al cubrir el objetivo señalado para ese día se puede retirar a descansar y cubriendo las metas semanales o mensuales se otorgan incentivos mísmos que pueden ser objetos de uso diario, o dinero en efectivo.

Salario artículo.- 83 **el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.**

Este precepto jurídico permite el pago de salario por hora o a destajo, que al ser utilizado por los patrones conllevaría a un aumento salarial mediante el cual se mejoraría el nivel de vida del asalariado.

En el entendido de que el salario a destajo implica que el trabajador es quien decide cuanto necesita y desea ganar, pudiendo ajustar él mismo el trabajo a su necesidad e incluso a sus compromisos personales.

La sugerencia es en el sentido de desarrollar y utilizar más estas formas de pago que implican plena conciencia del trabajador sobre la cantidad y calidad

de la labor que realiza e incluso repercute en virtud de acuerdos que realice con el empleador para retirarse al concluir con la tarea asignada o desarrollar otra con el tiempo restante y así percibir otra remuneración, ya que estará cumpliendo con el trabajo para el que fue contratado; lo anterior sin menoscabo de la calidad o la productividad.

Esto claro, con la garantía de por lo menos un salario mínimo que respalde las temporadas bajas de empleo, principalmente en el trabajo a destajo, donde se pague por hora, para garantizar un ingreso mínimo, mismo que sirva de base para calcular aumento salarial a partir de este en forma ascendente de acuerdo a la productividad.

Resumiendo lo afirmado, se obtendría lo siguiente:

- Pago de salario por unidad de obra o de tiempo.
- Creación de planes y programas de productividad.
- Aplicación de estándares mínimos de calidad.
- Auto evaluación y compromiso del trabajador de su tarea asignada.
- Plena conciencia del trabajador de laborar bien y rápido para ganar más.

Lo anterior debe darse en un clima de seguridad jurídica para el trabajador ya que, lo que no se puede permitir es que se establezcan metas fuera del alcance del trabajador o que por distintas circunstancias nunca puedan obtener dicho incremento.

**Modificación de las condiciones de trabajo artículo 57.- el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.**

El artículo que precede se refiere al cambio de condiciones de trabajo al concurrir causas económicas que la justifiquen, en realidad este precepto es vanguardista y flexible ya que prevé que las relaciones laborales pueden cambiar y permite que el ajuste necesario se realice dentro del marco legal, concediendo el mismo derecho al patrón y al trabajador; incluso se observa que el legislador se adelanta a suponer que en algún momento el salario del trabajador no será

remunerador y le faculta para que dicha situación pueda ser modificada, el problema por el que no se ha podido invocar es por que no existe un procedimiento que indique como debe llevarse a cabo.

Otro aspecto interesante sobre el particular es que la autoridad laboral debería además de establecer el procedimiento, definir lo que considera son “causas económicas que justifican un cambio en las condiciones de trabajo”; sin embargo se considera que es un artículo que puede ser de gran utilidad para las relaciones individuales.

Existen preceptos flexibles en contratación y despido como son:

**Relaciones de trabajo artículo 35.- las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado**

Dentro de las prácticas flexibles que han tomado mayor fuerza se encuentran las que tienen que ver con el trabajo de duración determinada, para cuya introducción algunos países han recurrido a la modificación de la estabilidad en el empleo, así como propiciar de múltiples formas el empleo a tiempo parcial o determinado. Teniendo como resultado el abuso en este tipo de contratación, generando un sentimiento de inseguridad en el trabajador.

En el caso de México este tipo de contratación se encuentra permitida en determinadas situaciones a fin de que no proliferen, por el efecto negativo que en algún momento consideró el legislador que traería aparejado. Esto es para el sector empresarial un punto central a modificar bajo el criterio de ampliar las posibilidades para permitir la contratación determinada y se encuentra en la mesa de discusión en la reforma laboral; sin embargo, no se considera necesaria la ampliación de causales al respecto, en virtud de que el trabajo temporal ha crecido, así como el eventual a través de la contratación colectiva y en lo que se refiere a servicios de administración de recursos humanos, de mantenimiento o limpieza. Esto quiere decir que la tendencia apunta a la subcontratación en

aquellos puestos que no se refieren a la actividad que desempeña la empresa, y por lo tanto son servicios temporales.

Por ello, no se cree necesario un cambio en el sentido de ampliar las causales para realizar una contratación temporal, se considera la opción de seguir explorando esta tendencia de la subcontratación y sobre todo sus efectos. Bajo la premisa de que se procure introducir a estos trabajadores temporales a un plano en el que puedan gozar de un mínimo de derechos.

Este tipo de trabajo le acomoda más a los trabajadores jóvenes, estudiantes o a quien no tienen compromisos familiares, por ello no se puede hablar de erradicar esta modalidad en la contratación, se propone que no se extienda a sectores de la sociedad que les pueda perjudicar como personas mayores que requieren estabilidad o aquella persona que es el sustento de una familia.

Se propone que sea utilizable esta flexibilidad que otorga la norma jurídica para aquellos sectores que necesitan de este tipo de trabajo.

**Rescisión de las relaciones de trabajo artículo 47.- son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: fracción II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, familiares o del personal...salvo que medie provocación o defensa propia. Fracción III.- cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.**

Las causales de despido han sido otro asunto vital en las propuestas de reformas, en cuanto a la ampliación de causales para despedir sin responsabilidad para el empleador, ya que este sector afirma que no tiene movilidad interna ni ingerencia si un trabajador no cumple con los requerimientos que exige el trabajo desempeñado, pues si lo despide tendrá que pagar una indemnización elevada.

En este artículo se aprecia que las causales a las que el patrón puede recurrir son varias y le han sido de utilidad, ya que la mayoría de trabajadores que

son despedidos y tienen menos de un año trabajando, son eventuales o ganan un salario mínimo o poco más de este no optan por la interposición de una demanda, ya que el juicio tarda más de un año, y en esas condiciones tienen la esperanza de ganar para poder incrementar la indemnización con los salarios caídos y poder pagar al abogado. En otras ocasiones la necesidad de cobrar los salarios devengados ante el inminente despido, orilla a firmar una renuncia y aceptar la cantidad que el patrón ofrezca por pequeña que sea, se puede recurrir a las instancias de defensoría de oficio para contrarrestar estas situaciones, pero, la corrupción que aún prevalece lo hace difícil.

Por estas situaciones no se coincide con la propuesta de ampliar las causales de despido sin responsabilidad, ya que el sector empresarial ha sabido durante años manejar estas situaciones de tan variadas formas para evitar su responsabilidad laboral.

Por lo anterior y en virtud de que la legislación laboral contiene tanto aspectos flexibles como rígidos y estos en la práctica se han ido flexibilizando, no se considera necesario que exista una reforma laboral sobre el particular y para el caso de que esta se llegara a realizar se juzga importante que sea sólo en aspectos obsoletos, así como para incluir un capítulo de productividad y la creación de mecanismos que permitan el aumento salarial a partir de esta o de la movilidad interna; se insiste que sea para bien de los trabajadores..

Con la introducción de prácticas flexibles a partir de una reforma laboral en la que se beneficie tanto al empresario como la productividad sin procurar elevar el nivel de vida del trabajador se corre el riesgo de un aumento de trabajo precario, o de la ampliación del empleo temporal en aquellas actividades que no lo requieran, afectando a los sectores sociales menos calificados, a los mayores y niños o madres solteras, lo que es necesario evitar; por ello se propone atender las premisas siguientes para evitar los riesgos mencionados.

- Apoyo de prácticas flexibles que beneficien a los actores laborales
- Regulación jurídica de dichas prácticas para evitar los abusos que se están gestando y posteriores.
- Adecuación de los marcos jurídicos a la realidad sin necesidad de una reforma profunda.
- Propiciar la capacitación y adiestramiento que dará una mayor calificación al trabajador mexicano
- No dejar en manos de uno o algunos sectores la introducción de prácticas flexibles.
- Tratar de erradicar las prácticas flexibles que sólo beneficien a un componente de la relación laboral.
- No permitir que proliferen prácticas flexibles que se inclinen al sector patronal en aras de la productividad sin considerar un beneficio directo para el trabajador mexicano.

#### 4.3 Papel del Contrato Colectivo de Trabajo en la flexibilidad laboral mexicana

En México existen federaciones o confederaciones sindicales, mismas que aglutinan en sus filas a diversos sindicatos, siendo posible la existencia de contratos colectivos que determinen las condiciones laborales en una determinada rama de la industria.

Existen contratos en los que se establecen las normas de trabajo de acuerdo a la gama de relaciones laborales que se dan en determinada rama de la industria, mismos que han acuñado formas de negociación con ciertos lineamientos en las condiciones de trabajo como no permitir la movilidad del trabajador, perjudicando la productividad de la empresa, al reglamentar que no es

posible desarrollar alguna otra actividad dentro de la empresa, a pesar de que la productividad lo permita y el trabajador quiera hacerlo para obtener una mayor calificación; en otro aspecto han impedido el aumento del salario por medio de los conocidos “topes salariales”, mismos que son fijados por el gobierno en turno, no permitiéndose la libre negociación.

Algunos contratos colectivos son una simple transcripción de la ley, o las condiciones de trabajo se plasman en forma tan general, que se hace difícil la organización de l trabajo.

Otros buscan mejorar las cláusulas económicas, como son las que se refieren a los salarios y prestaciones, generalmente elevando estas últimas a través de distribuir los puntos porcentuales que le permite el tope salarial entre prestaciones y salario otorgando menor importancia a la jornada o a la organización del servicio a prestar.

Aunado a estas situaciones la forma de la negociación colectiva ha sido basada en la representación de empleados y empresarios a través de cúpulas o grupos de poder, siendo estos representantes los que siempre toman la última decisión, sobre las condiciones obrero-patronales como un mero trámite, sin detenerse al análisis de la necesidad específica del centro de trabajo y de los trabajadores.

Esta forma de negociación tan arraigada en nuestro país de la cúpula sindical y empresarial mexicana comenzó a cuestionarse, a partir de la globalización y específicamente de la firma del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos de Norteamérica, dando lugar a la transformación de algunas de las situaciones antes descritas, a partir de la reconversión industrial o la modernización empresarial.

Esto ha implicado introducir prácticas flexibles a través del contrato colectivo de trabajo, de diferente forma e intensidad, dependiendo del tamaño de la empresa, del número de trabajadores e incluso, la costumbre para negociar en la rama de la industria de la que se trate, así como de la ubicación geográfica.

La manera en que comenzaron a introducir dichas prácticas fue unilateralmente, debido a que los trabajadores no se encontraban familiarizados con la toma de decisiones, como tampoco con la aportación de ideas para que la actividad que realizan, fuese más rápida o de mayor calidad y esto no significa que no lo puedan hacer, más bien, se refiere a que no eran tomados en cuenta, al igual que el patrón no tenía por costumbre acordar con el sindicato sobre como modernizar la empresa, salvo algunas excepciones especialmente en los contratos con mayor rigidez, que se identifican con los de empresas con más de 300 trabajadores.

Cabe destacar que los conceptos flexibles que comenzaron a practicarse no fueron y aún no son los mismos en las diferentes áreas geográficas del país, aunque también tiene que ver con la actividad desempeñada y el tamaño de la empresa; en general se habla de que la flexibilidad de mayor intensidad es la que se vive en la parte norte del país en la conocida empresa maquiladora, no siendo la misma en la zona centro donde la flexibilidad es moderada; en cuanto a sectores productivos, es en el de servicios donde se ha desarrollado más; aunque no se debe olvidar que en el ámbito burocrático en los tres niveles de gobierno se presenta un rezago del que pocos autores hablan.

Lo anterior brinda un panorama de lo que no se debe perder de vista en el presente estudio y tiene que ver, con que esta forma en que se han ido introduciendo los conceptos flexibles a través de la modernización de la empresa y por conducto del contrato colectivo de trabajo se ha ido adecuando, poco a poco, a las exigencias de la globalización y a resuelto de manera natural problemas que parecían no tener solución.



El hablar de flexibilidad no significa que esta se de en la misma forma en todos los centros de trabajo, ya que si bien es cierto que se introduce por medio del contrato colectivo; también lo es, que el contrato se adapta a una rama de la industria y después a las necesidades de un centro de empleo.

Dentro de los cambios que plantea la flexibilidad laboral puede decirse que el que no ha tenido mucha aceptación es el de la polivalencia; ello no obstante que el trabajador multifuncional puede traer beneficios a ambas partes de la relación laboral ya que se puede dar al asalariado capacitación para diferentes actividades, con miras a obtener una calificación superior que le permita aumentar el salario y más adelante obtener un empleo mejor, pues estará más preparado y el patrón tendrá el beneficio de contar con trabajadores que dominen diferentes áreas, redundando en productividad.

Cabe señalar, que aún cuando en los contratos colectivos no ha sido aceptada esta posibilidad, es una realidad en aquellos centros de trabajo conocidos como call center o telemarketing, los cuales sub-contratan personal para diferentes empresas, éstos empleados laboran en un espacio común y de acuerdo a sus aptitudes se les asigna el trabajo a realizar, así el call center puede realizar movilidad interna de todo el personal para ajustarlo a sus necesidades.

Este tipo de empleos son de uso común en empresas donde existe sindicalismo blanco o no existe representación sindical, se considera que a partir de la representación sindical comprometida, se pueden obtener ventajas importantes para la superación personal del trabajador.

El concepto que ha resultado más atractivo para los empleadores ha sido el de productividad; *en 1992, después de muchos forcejeos, las cúpulas sindicales, empresariales y estatales firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad. En este pacto se detalla la propuesta*

*gubernamental de un pacto productivo y político que hace suyos los conceptos más actuales de calidad total y establece un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos y enuncia todo un modelo de industrialización”<sup>16</sup>*

A partir de este acuerdo se implementan planes y programas de productividad con la nula o mínima participación de la directiva sindical, en virtud del desconocimiento en el área tecnológica por parte de aquella, así como la falta de compromiso con sus agremiados.

Es importante señalar que un sindicato blanco no podrá realizar aportaciones que deriven en un bienestar general, como tampoco la directiva del sindicato que no tenga los conocimientos necesarios para poder participar y opinar con un conocimiento tanto práctico como legal.

Para que pueda existir un cambio positivo en las relaciones obrero-patronales es indispensable que el sindicalismo en México apueste por la calificación de su aparato administrativo y de sus líderes para que puedan estar en aptitud de generar un diálogo y discusión en todos estos aspectos de flexibilidad y no que se hagan a un lado por el desconocimiento del tema o que acepten ser relegados; sin olvidar que el pilar sobre el cual debe descansar la nueva cultura laboral es la calidad y productividad de una empresa para competir a nivel nacional e internacional, a partir de un salario digno y remunerador.

Se considera que si esta tendencia continúa el sindicato tenderá a debilitarse y por tanto el sector patronal afianzará espacios que finalmente se traducirán en desventajas a los trabajadores. De hecho la flexibilidad actualmente se inclina en beneficios al sector patronal y han ido ganando espacios políticos y posicionándose en diferentes sectores del poder, mientras los sindicatos no despuntan y aún consideran que lo primordial es presentar ofensiva a la flexibilidad, así como a la reforma laboral en México, lo anterior implica que la

---

<sup>16</sup> [www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garza.html](http://www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garza.html)

actitud sindical esté fuera de lugar ya que como se ha señalado la flexibilidad ya está aquí, y ahora se deben sentar a negociar y proponer, sin olvidar que también deben proponer hacía dentro de sus filas, su organización, para hacer transparente su actuación desde adentro y refleje hacia fuera.

El contrato colectivo ha sido, por antonomasia, una fuente formal de derecho laboral, en virtud de la interpretación que de manera cotidiana realiza en conceptos jurídico-laborales y por ende ha flexibilizado la norma desde hace varios años.

*“la legislación mexicana se ha mantenido rígida en sus principios y ha cedido a la flexibilidad en la versión de adaptación, a través de la negociación colectiva”<sup>17</sup>*

El papel del Contrato Colectivo de trabajo ha tomado un rumbo diferente al practicado durante décadas o al que se le atribuía, ya que, en la actualidad no se limita a elevar las condiciones de trabajo, es el motor que dirige y acepta cambios. Lo cual no significa que vaya en contra de su naturaleza jurídica, en virtud de ser una fuente de derecho y consecuentemente puede realizar interpretación de normas y preceptos legales.

Sobre el particular, existen opiniones acerca de que la flexibilidad externa tiene varios años operando en México como se muestra en la siguiente cita; *“la flexibilidad laboral como actualmente se comprende en esta modalidad, en realidad funciona en México desde hace poco más de quince años, mediante la injerencia del Estado en la política económico laboral y los topes marcados para los aumentos salariales...a pesar de que tanto empleadores como trabajadores buscan desde hace tiempo la liberalización en las negociaciones respectivas”<sup>18</sup>*

---

<sup>17</sup> KURCZYN, Villalobos Patricia. las nuevas relaciones de trabajo. Ed. Porrúa , Méx.1999, Pág. 102

<sup>18</sup> *Ídem*

Como se ha señalado en el presente estudio no se considera necesaria una reforma legal para flexibilizar la norma laboral; esto se afirma en razón de que la flexibilidad se práctica de manera cotidiana, tanto en el ámbito del derecho individual como en el colectivo por acuerdo expreso entre las partes. Esta situación generalmente es en detrimento de los trabajadores ya que al no estar reconocida esta forma de trabajo se inclina al sector patronal.

Autores como Francisco Hernández apuntan que sin reforma laboral se ha podido pactar en materia de productividad como se muestra en la cita siguiente:

*“está demostrado que la legislación laboral vigente no ha sido un obstáculo para pactar la productividad, lo que fue en su momento un argumento patronal para proponer cambios que más bien tenía otras intenciones. Lo que tendrá que concertarse, en todo caso, es que la ley proporcione esquemas y lineamientos de productividad, que de ninguna forma pueden darse en contra del derecho social de los trabajadores. La productividad no debe sustentarse contra derecho, sino, más bien, ha de ser una aspiración su inclusión plena y transparente dentro del derecho”<sup>19</sup>*

Se insiste que el contrato colectivo de trabajo es la vía idónea para la introducción de conceptos y prácticas flexibles de trabajo, sin la necesidad de reformar la legislación, ya que, dichas prácticas deben ser acordes a las necesidades del centro de trabajo y a la situación del país o región en que se desarrolla la actividad laboral; todo ello, sin olvidar que se hace referencia a una flexibilidad interna y que puede ser positiva para empleado y patrón.

Patricia Kurczyn afirma que las disposiciones rígidas de la legislación laboral se aplican a la mayoría de trabajadores, al igual que las condiciones de trabajo que se mejoran por la existencia del contrato colectivo, en contraste a la

---

<sup>19</sup> HERNANDEZ, Juárez Francisco et.al. El sindicalismo en la reforma del Estado. ed. fondo de cultura económica, Méx. 1993, p.p 173, 174.

realidad de trabajadores subempleados o desempleados para quienes las garantías sociales no existen.

Esta tratadista habla de un fenómeno que denomina “simulación jurídica”, a la que describe como la forma en que a través de un aparente cumplimiento de la ley se practica la flexibilidad al no encontrarse regulada en forma legal; olvidando que las prácticas flexibles se dan por acuerdo entre las partes, además de no especificar lo disímil de una práctica flexible donde existe contrato colectivo de donde no lo haya.

La idea que desarrolla esta autora no se comparte en este estudio, debido a que el Contrato Colectivo de Trabajo es la vía legal y por medio del cual se han introducido diferentes prácticas flexibles, por ello se afirma en esta tesis que se debe hacer una distinción ya que en los centros de trabajo donde existe CCT no puede existir simulación jurídica y puede hablarse no de esta simulación, más bien, de situaciones al margen de la ley, en centros de trabajo donde no existe dicho contrato colectivo.

El contrato es el que diseña la práctica laboral, esto ha sido posible por la participación del sindicato que es, quien realiza la negociación y la plasma en las cláusulas de los contratos colectivos; de ahí la importancia de una necesaria reforma a nivel sindical y compromiso para terminar con los sindicatos que son pagados por el patrón o auspiciados por un partido político, ya que fingen una representación comprometida, misma que en realidad se ha confirmado que es sin propuestas ni cambios, lo cual no va a desembocar en un beneficio al país, puesto que representa en un primer momento beneficios al patrón pero, no comprometerá al trabajador en cuanto a productividad o calidad.

Cabe anotar que existen centros de trabajo donde hay sindicatos, cuya característica ha sido apoyar a los trabajadores en situaciones negativas como faltar, llegar tarde o haciendo difícil el pedirles que trabajen por el hecho de ser sindicalizados; este tipo de situaciones son comunes en la administración pública en sus tres niveles.

Lo anterior en lo que se refiere al dueño de la fuerza de trabajo y de los medios de producción, más no implica que sea el único que ha crecido, es cierto que se considera al patrón como el grande, esto hablando de trabajador y empleado, pero, existe otro componente en esta relación que ha podido detentar el poder de manera considerable y es precisamente el sindicato a través de secretarios generales que han encontrado una forma de vida, sin aportar propuestas que favorezcan el cambio para la inserción de México a la competitividad, bajo el esquema de rigidez que en el fondo encierra su ineptitud hacía cambios y mejoras de la vida del trabajador, ya que debe haber participación de los trabajadores y de los sindicatos con la respectiva reforma sindical.

Este sector en gran parte ha decidido permanecer inerte en estos cambios, pues, no le conviene perder su cuota de poder; un número considerable de secretarios generales tienen compromisos políticos y utilizan su liderazgo para presiones en este ámbito, además de los ya mencionados sindicatos blancos. A todos ellos no les conviene hacer de los trabajadores personas independientes, con propuestas hacía la forma de mejorar la calidad y cantidad de su trabajo, por que quedarían fuera de la jugada; a la representación sindical le conviene tener bajo su mando trabajadores que sientan la necesidad de protección.

Debido a lo anterior se desprende que no será este tipo de sindicato el que apueste a un cambio real, ya que la flexibilidad implica también que el trabajador sea escuchado y participe en las formas de producir. Es decir si el sindicato impulsa esto, sería como firmar su extinción porque dará pie a trabajadores participativos en todos los sentidos incluyendo en decisiones de representación.

Sin olvidar que existe el sindicalismo combativo y este puede ser el que aporte beneficios y propuestas acordes a la realidad laboral, sin general desequilibrio y propiciando la calidad y la productividad en un marco de respeto mutuo.

En síntesis la propuesta concreta para el caso de que se de una reforma laboral, es la que se refiere a adicionar a la Ley Federal del Trabajo un capítulo sobre productividad, mismo que será regulado en los contratos colectivos de trabajo y encontrará sus límites en dicho apartado, sin olvidar que debe haber una relación con el aumento de salario y no con su disminución como actualmente sucede, donde encontrarían su regulación las actuales tendencias flexibilizadoras que se practican para no estar al margen de la ley.

Es importante destacar que la flexibilidad se ha introducido de manera distinta en cada centro de trabajo, así como en cada rama de la industria o el tipo de sindicato, esto implica que al hablar de regular las situaciones flexibles no se puede concebir que se especifique cada situación en concreto, ya que la flexibilidad, será distinta por los factores aducidos, debido a que las necesidades y circunstancias que concurren en cada centro de trabajo, por lo tanto, sólo puede ser delineada de manera general es decir, se propone que dicha flexibilidad atienda los principios, que se encuentran en la Ley para no estar al margen y evitar sus abusos, aunado a la inspección del trabajo, que debe ser honesta y responsable para que sea una herramienta eficaz en este proceso de cambio.

A partir de los principios fundamentales de Derecho Laboral se encontrará la base sobre la cual tomará forma de manera específica la flexibilidad que requiera el centro de trabajo en particular; a través del Contrato Colectivo de Trabajo.

Dentro de las reformas propuestas por el sector empresarial a la legislación laboral, se encuentra la que hace referencia al derecho colectivo, de las cuales destacan la tendencia a disminuir la sindicalización, limitar el derecho de huelga o desaparecerlo, por tanto; los retos que enfrenta el sindicalismo mexicano con el desarrollo de las prácticas mencionadas es el de aportar en la vía de la negociación mejores condiciones en el centro de trabajo con la Nueva Cultura Laboral.

Por ello, si el sindicalismo mexicano no aporta ni genera el cambio que el país requiere; corre el riesgo de quedar rezagado ante la realidad laboral o mantenerse al margen de la negociación colectiva de cláusulas que se refieran a la productividad, el manejo e introducción de nuevas tecnologías como ha estado sucediendo con los sindicatos que no aceptan esta idea, bajo el argumento de la lucha social, o las conquistas sindicales de antaño que en realidad disfrazan su desinterés por sus agremiados y reafirman su interés personal.

En consecuencia, el sindicalismo actual debe negociar y discutir con el empresario sobre todas y cada una de las condiciones de trabajo que regule el Contrato Colectivo de Trabajo, en virtud de que la corriente flexibilizadora pretende minimizar su poder a través de reformas a la legislación laboral para que el empresario pueda actuar con plena libertad. Las reformas propuestas por el sector patronal mexicano, no se consideran un factor de preocupación ya que el sindicato con su actuación ha sido quien ha propiciado que las prácticas flexibles se inclinen hacia el empresario y de continuar así los sindicatos son los que si corren el riesgo directo de perder paulatinamente su poder y por ende se podrían ver afectados los derechos de los trabajadores o podrían beneficiarse.

Es cierto que en las últimas décadas la organización sindical no ha tenido un óptimo desempeño y que requiere de una reforma profunda de adentro hacia fuera que se refleje en mejores condiciones de vida y trabajo para sus



agremiados, y no por ello se considera que la solución es la desaparición de dicha institución; se trata en todo caso de una mayor transparencia de actuación.

Para finalizar el presente estudio puede decirse que la reforma laboral no es necesaria para que exista un cambio en las relaciones laborales en México, en virtud de que dicho cambio es una realidad; se necesita revisar y dar forma a esta nueva cultura laboral que se refiere a la situación específica del país, para tomar los elementos positivos de las prácticas laborales actuales y, por último, impulsar la introducción de la nueva cultura laboral a partir de la contratación colectiva, sin dejar de lado la necesaria reforma sindical.

Como se desprende de este último apartado el hecho de introducir la nueva cultura laboral implica la aceptación de prácticas flexibles que pueden generar incertidumbre al no saber que resultado se obtendrá.

Estas prácticas flexibles se realizan con la finalidad de dar respuesta a determinadas situaciones negativas o de rezago y van acompañadas de un riesgo el cual puede ser positivo o negativo dependiendo del resultado que se espera sin olvidar que existen efectos colaterales que son aún más difíciles de prever; por ello se realiza un listado de lo que se considera puede ocurrir en base a las experiencias de otros países, pero adecuado a la realidad mexicana.

- Al desarrollar el Contrato Colectivo de Trabajo prácticas flexibles se obtendrá mayor dinamismo en la negociación colectiva y ya no se limitará como antes al mero trámite de revisión de cláusulas económicas.
- Con la participación de trabajadores, sindicatos y patrones en la mejora de productividad y calidad se permitirá formar trabajadores críticos y comprometidos, que serán más independientes y los acuerdos se podrán realizar de manera directa, disminuyendo los acuerdos entre cúpulas.

- Estas prácticas flexibles no excluyen a algún sector, por lo tanto el burocrático también puede transformarse hacia la calidad y productividad que le es tan necesaria.
- Al existir y extenderse la nueva cultura laboral en la costumbre mexicana se dará un cambio en el sindicalismo que lo replanteará sobre su desempeño para seguir de pie.
- Al no dar cumplimiento real a la propuesta de la nueva cultura y sólo pregonarla sin que atienda problemas reales se generarán otros que agravarán la condición precaria de trabajador.
- La nueva cultura laboral puede ser la solución a problemas como la baja calidad y productividad del trabajador mexicano, lo mismo que para abatir lo precario del salario mínimo.
- El aceptar que existe un cambio en las relaciones laborales mexicanas a partir de la innovación tecnológica no implica que deba ser con resultados adversos para el trabajador.

Como se ha podido apreciar en el desarrollo de esta tesis, la flexibilidad laboral encierra aspectos benéficos que bien manejados se convertirían en soluciones adecuadas para el derecho del trabajo y el trabajo en México.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA. La globalización es el nuevo modelo económico alrededor del cual giran actualmente las relaciones políticas, sociales y comerciales de la mayoría de los países, por ello la importancia de asumirla sin la necesidad de afectar la soberanía nacional, la empresa nacional, o que se propicie la protección a la empresa trasnacional en detrimento de las condiciones de vida del trabajador mexicano.
- SEGUNDA. El modelo global se sustenta en el cambio tecnológico que surge a partir del uso de la computadora, Internet, así como de la automatización de procesos productivos. Dichos cambios no surgen por la globalización, son el producto del desarrollo o evolución de la humanidad a partir de la ciencia, por lo tanto debemos adaptarnos a estas novedades sin que deba existir un perjuicio directo, debiendo frenar la idea de que es necesario que algunos sectores de la población sean precarizados, a partir de la introducción al modelo globalizado y nuevas tecnologías desde un punto de vista diferente al que tienen los países desarrollados y los organismos internacionales que les sirven.
- TERCERA. La flexibilidad laboral se entiende como componente del modelo globalizado, sin embargo se considera que surge por que las formas y los modos de producción tradicionales han cambiado y no se puede vivir en el pasado, como tampoco se debe introducir sin un previo y concienzudo análisis.
- CUARTA. La flexibilidad laboral implica un cambio en las relaciones laborales que es una realidad y no debemos sustraernos a ella, más bien, se debe entender que aquella no es una forma definida ya que se compone de una gran diversidad de formas, aplicaciones y resultados, lo cual significa que se debe aplicar con cuidado y procurando el mayor beneficio a las partes de la relación laboral.
- QUINTA. A partir de la introducción de prácticas flexibles reguladas se puede dar cumplimiento a lo preceptuado en la Ley Federal del Trabajo en México; en relación a que el trabajo en su contraprestación debe ser bien remunerado y en su prestación debe ser socialmente útil. En virtud de que se

puede incrementar el salario percibido así como elevar la calidad y productividad en el trabajo.

- SEXTA. La productividad que es el pilar sobre el cual descansa la flexibilidad laboral debe ir necesariamente acompañada de un aumento salarial, mismo que debe ser a partir de un tope de salario mínimo hacia arriba y no hasta el salario mínimo. Regulando esta productividad a partir de la introducción de un apartado de productividad en la Ley.
- SEPTIMA. La jornada de trabajo en México puede ser adaptada a las necesidades de cada centro de trabajo sin que se hable de ir en contra de lo estipulado en la legislación laboral, por ello se sostiene que la reducción de la jornada laboral es una realidad que acepta nuestra legislación.
- OCTAVA. Una de las premisas generalizadas para introducir la flexibilización en diferentes países y que ha sido apoyada por organismos internacionales es la que se refiere a la necesaria reforma laboral. Dicha reforma no se considera indispensable para el caso de México ya que los conceptos flexibles son una realidad a partir del Contrato Colectivo de Trabajo. Pero se entiende la posibilidad de cambios o adecuaciones legislativas en conceptos inoperantes.
- NOVENA. La reforma laboral se dio en diferentes países europeos como latinos con la finalidad de adecuar su legislación a las exigencias de la modernidad, así como para dar paso a la flexibilidad en la realidad y en los marcos legales, apostando por que de esta manera se frenaría el desempleo y la crisis de dichos países; pero, los resultados no fueron los esperados ya que se precarizó el empleo, además de afectarse directamente los grupos vulnerables y aumentar el subempleo, el empleo temporal y el informal. Por ello no se considera que la manera en que fue manejada la flexibilidad en esos países sea la adecuada para México.
- DÉCIMA. En México existen ya prácticas flexibles bajo la denominación de la Nueva Cultura laboral, mismas que van en aumento sin su debida regulación o límites; este tipo de trabajo ha tenido gran aceptación a partir del Contrato Colectivo de Trabajo y aún donde no existe dicho Contrato, por ello no se considera necesaria la reforma laboral.
- DÉCIMO PRIMERA. La Nueva Cultura Laboral abre la posibilidad de entender una nueva forma de concebir el trabajo en general a partir de la tercer revolución tecnológica

que requiere de formas de trabajo diferentes, sin la necesidad de copiar algún modelo europeo, Inglés o latino; se trata de entender el Derecho Laboral mexicano, desde la concepción del mexicano, pero, del mexicano que trabaja bien y que desea estar más y mejor calificado, para obtener un salario remunerador y digno que le reconozca el verdadero esfuerzo que le lleva desempeñar dicho trabajo.

- DÉCIMO SEGUNDA. No se debe intentar copiar modelos de reforma cuyos resultados negativos han quedado de manifiesto, o de prácticas flexibles que han sido creadas y dirigidas a un país determinado con la idea de resolver los problemas de ese país específico. De la misma forma que no se debe dejar en México que las fuerzas del mercado o las cúpulas empresariales o sindicales adopten nuevas formas de trabajo sin límites.

- DÉCIMO TERCERA. Se considera entonces que el medio idóneo para que existan prácticas flexibles es el Contrato Colectivo de Trabajo sin ser necesaria la reforma legal total; lo anterior debe ser parte de la Nueva Cultura Laboral que es creada para dar respuesta a los problemas específicos de México, así como de sus instituciones, patrones, sindicatos y trabajadores, sin olvidar que debe haber un necesario cambio en la forma de pensar de los actores sociales ya que en la actualidad no se ha reportado un aumento o mejora en el nivel de vida del trabajador mexicano, como tampoco un incremento real en su salario; por ello se afirma que se debe revisar la manera en que se ha utilizado el concepto de nueva cultura por que en la realidad sólo ha beneficiado al sector patronal sin considerar el carácter social del Derecho laboral y en consecuencia olvidando que el trabajo no es un artículo de comercio.

DÉCIMO CUARTA. Existen tanto derechos como obligaciones y ya es tiempo de que México sea un país competitivo, en el que los patrones y los sindicatos deben dejar que se dignifique la situación laboral de los millones de trabajadores que desean y tienen derecho de vivir decorosamente, a partir de prácticas flexibles benéficas y dirigidas a dar respuesta real a los rezagos y a las costumbres negativas que han hecho tanto daño al país en general, además de que necesariamente deben ser justas, por que México y los trabajadores mexicanos lo merecen.

## BIBLIOGRAFÍA.

BAILÓN Valdovinos, Rosalío. Legislación laboral, Limusa, México, 2002, 190 pp.

BASAVE, Jorge et al. Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI. Porrúa , México, 2002, 766 pp.

BAUDRAZ, Jean Francois. El horario flexible de trabajo, Editores técnicos asociados, España 1975, 135 pp.

BORREL Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho mexicano del trabajo, Sista, México 1992, 117 pp.

BRICEÑO Ruíz, Alberto. Derecho individual del trabajo, Harla, México, 1995, 627 pp.

CLARKE, Oliver. La flexibilidad del mercado de trabajo: las dos caras del fenómeno, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, España 1980.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I, décimo cuarta edición, Porrúa, México 1997, 469 pp.

DE BUEN, Néstor et al. Jornada de trabajo y descansos remunerados, Porrúa, México 1993, 455 pp.

DE BUEN, Néstor. La decadencia del derecho del trabajo, Porrúa, México 2001, 253 pp.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, décimo sexta edición, tomo I, Porrúa, México 1999, 753 pp.

DIDIER, Michel et al. Escenarios para el empleo, Económica, Francia 1995, 254 pp.

E. CASE kart y Ray C. Fair. Principios de economía, séptima edición, Person Prentice Hall, Nueva York 1996, 750 pp.

El trabajo en el mundo, vol. 1, OIT, Venezuela, 1990, 228 pp.

FOLKER, Froel et al. La nueva división internacional del trabajo, siglo XXI, España 1980.

GALIN, Pedro. La flexibilización laboral en Venezuela, Nueva Sociedad, Venezuela 1991, 162 pp.

HERNÁNDEZ Juárez, Francisco y María López Xelhuatzi. El sindicalismo en la reforma del Estado, Fondo de cultura económica, México 1993, 184 pp.

IANNI, Octavio. La era del globalismo, (tr. Claudio Tavares Mastrangelo), Siglo XXI, México 1999, 215 pp.

KURCZYN Villalobos, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo, Porrúa, (Instituto de Investigaciones Jurídicas, serie doctrina jurídica, 21), México 1999, 267 pp.

MORIN, Pierre. La gran mutación del empleo y del trabajo, duodécima edición, las ediciones de organización, Francia 1996, 187 pp.

PETRAS, James y Henry Veltmeyer. La globalización desenmascarada, el imperialismo en el siglo XXI. (tr. Adolfo Quiroz Morán), México 2003, 233 pp.

SARFATI, Hedva y Catherine Kobin. La flexibilidad del mercado de trabajo: una selección de criterios y experiencias, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España 1987, 473 pp.

TOKMAN E, Víctor y Daniel Martínez. Efectos de las reformas laborales: entre el empleo y la desprotección, OIT, Perú 1999, 199 pp.

TODARO, Michel. Economía para un mundo en desarrollo, (tr. Eduardo L. Suárez), Fondo de cultura económica, México 1987, 653 pp.

VEGA Ruíz, María de la Luz. La reforma laboral en América Latina, OIT, Perú 2001, 248 pp.

ZAPATA, Francisco et al. ¿flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México, (los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México), Colegio de México, México 1998, 446 pp.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Séptima edición, Mc graw hill (serie jurídica), México 1999, 184 pp.

Ley Federal del Trabajo, “comentada por” TRUEBA Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera  
Octogésima edición actualizada, Porrúa, México 1998, 910 pp.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tercera edición, Luciana, México 2000, 326 pp.

Código de Trabajo, Francia 1972, 200 pp.

Estatuto de los Trabajadores, “comentada” por GONZALO De Lena, Francisco y Angel Trujillo Cabrera, sexta edición, Madrid 1995, 170 pp.

#### JURISPRUDENCIA

Semanario Judicial de la Federación, tomo VII, TESIS IV 20 j/19, gaceta número 38, pag 49.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta novena época, tomo III, PAG. 28.

#### HEMEROGRAFÍA.

CARNOY, Martín et al. Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad, vol. 116, num. 1, Suiza 1997, 117 pp.

LASTRA Lastra, José Manuel. “Reforma Laboral Española”. Boletín mexicano de derecho comparado, Nueva serie, año XXXI, num. 93, Sep-Dic 1988, México 1998, 1011 pp.

“Flexibilidad y trabajo: lo que está en juego, en cuestiones económicas y sociales”. Cuadernos franceses, num. 304, Sep-Oct 2001, París 2001.

MEDA, Dominique. “Problemas políticos y sociales”. La división del trabajo, documentos de actualidad mundial, num. 780- 781, 14 de Febrero- 7 de Marzo 1997, París 1987, 159 pp.

#### DICCIONARIOS

Diccionario enciclopédico quillet, tomo cuarto, doce tomos, décimo tercera edición, cuarta reimpresión, Cumbre, México 1989, 430 pp. Y tomo nueve con 430 pp.

Diccionario enciclopédico visual, edición Trébol, España 2002, 984 pp.

LOGRAN. Diccionario de inglés contemporáneo, China 1993.

ZORRILA Arenas, Santiago y Méndez. Diccionario de economía, segunda edición, Limusa, México 1994. 295 p.p.

#### PÁGINAS DE INTERNET



[www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/38-6](http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/38-6)

[www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garz.html](http://www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garz.html)

[www.dawning.iist.unu.edu/china/bjreview/98May/98-18-25.html](http://www.dawning.iist.unu.edu/china/bjreview/98May/98-18-25.html)

[www.expansionyempleo.com/edicion/noticia/0,2458,511766,00.html](http://www.expansionyempleo.com/edicion/noticia/0,2458,511766,00.html)

[www.geocities.com/polisar/globaltxt.htm](http://www.geocities.com/polisar/globaltxt.htm)

[www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsex/pagans/rh/54legales](http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsex/pagans/rh/54legales)

[www.ilo.org/spanish/180revue/index.htm](http://www.ilo.org/spanish/180revue/index.htm)

[www.invertia.com/noticias/noticia.asp?idnoticia=1298739](http://www.invertia.com/noticias/noticia.asp?idnoticia=1298739)

[www.joseaconteras.rel/sindicalismo/archivopdf/MT-Marshall.pdf](http://www.joseaconteras.rel/sindicalismo/archivopdf/MT-Marshall.pdf)

[www.oit.or.cr/oit/paper/pasado/.shtml](http://www.oit.or.cr/oit/paper/pasado/.shtml)

[www.paradigma.com.ar/articulos/2005/2005prim/noticias](http://www.paradigma.com.ar/articulos/2005/2005prim/noticias)

[www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/376/703.pdf](http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/376/703.pdf)

[www.stp.gob.mx/cul\\_laboral/cult\\_lab.html](http://www.stp.gob.mx/cul_laboral/cult_lab.html)

[www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html](http://www.uam.mx/comunicacionuniversitaria/boletines/indice/julio5-05-1.html)

[www.unt.org.mx/t2coputo.htm](http://www.unt.org.mx/t2coputo.htm)