



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

FLEXIBILIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
COMO CONDICIÓN DE CRECIMIENTO ECONÓMICO EN MÉXICO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA

PRESENTA

LORENIA ATONDO ROSALES
No. De Cuenta 408060372

TUTOR:
DR. JESÚS RODRÍGUEZ VARGAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F. MARZO 2011.

CIUDAD UNIVERSITARIA
2011



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, sobre todo y ante todo.

A MI MAMÁ, por permitirme cumplir todos mis sueños.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO que a través de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía me otorgó por la extraordinaria oportunidad de prepararme en un país en el que por desgracia la media nacional de educación es de 8.1 años. Esto me hace estar totalmente agradecida y comprometida por siempre CON MI ALMA MATER.

Al DR. JESÚS RODRÍGUEZ VARGAS, mi tutor y mi amigo a quien respeto y admiro, agradeciéndole infinitamente el apoyo y seguimiento que tuvo en el presente trabajo, pues sin él, hoy no estaría aquí, INFINITAMENTE GRACIAS.

A MIS SINODALES, por su amable disposición y por realizar brillantes comentarios a este trabajo.

A TODA MI FAMILIA Y TODOS MIS AMIGOS por hacer de mi vida un camino estupendo.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAP. 1 MARCO TEÓRICO: Legislación y Economía

INTRODUCCIÓN

1. Situación Actual de la Normatividad Laboral en México

- 1.1. La Declaración de los Derechos Sociales de 1917
- 1.2. Principio de Estabilidad en el Empleo
- 1.3. Principio de Duración Indeterminada de la Relaciones de Trabajo
- 1.4. Rigidez en la modificación a las Condiciones de Trabajo

2. Antecedentes de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional

- 2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931
- 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

3. Modos de Producción Taylorista-Fordista, Modelos de Acumulación

- 3.1. Modos de Producción
 - 3.1.1. Taylorismo
 - 3.1.2. Fordismo
 - 3.1.3. Agotamiento de los modelos Taylorista-Fordista

4. Modelos Económicos

- 4.1 Keynesianismo
 - 4.1.2 La Teoría del Pleno Empleo, basada en el principio de la demanda efectiva (Keynes y Kalecki)
- 4.2. Neoclásico
 - 4.2.1 Mercado de Trabajo para los Neoclásicos
 - 4.2.2 Demanda de Trabajo

5. Modelos de Acumulación de Capital en México

5.1 Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

5.2. Modelo Secundario Exportador

5.2.1. Líneas Estratégicas del Cambio Estructural

6. Instituciones Laborales Mexicanas y Cambio Institucional

Conclusión

CAP. 2. NUEVA POLÍTICA ECONÓMICA: FLEXIBILIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORES

Introducción

1. Cambio en la Política Económica en México

2. Flexibilidad Laboral Mundial

2.1. Formas de Flexibilidad Laboral

3. Trabajo Decente

4. Precariedad en el Empleo

5. Situación Actual del Trabajo en México

5.1. Desempleo

5.2. Empleo Informal

5.3. Rotación Laboral y Transición entre la formalidad y la informalidad

5.4. Salarios

5.5. Jornada de Trabajo

5.6. Subempleo

5.6.1. Subempleo por Insuficiencia de Horas

5.7. Cobertura de Seguridad Social

6. Flexibilidad y Precarización

6.1. Consecuencias que origina el trabajo precario

7. La Flexibilidad Laboral en México

Conclusión

CAP. 3. FLEXISEGURIDAD MEXICANA, COMO CONDICIÓN PARA LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Introducción

1. Nueva Realidad Laboral, Cambio Tecnológico

2. Instituciones en el Mercado de Trabajo y su evolución

2.1. Contratos de duración determinada

2.2. Salario Mínimo

2.3. Seguro de Desempleo

3. Nuevas Necesidades, Nuevas Instituciones

4. Modelo Danés de Flexiseguridad

4.1. Diferencia entre la Seguridad Danesa y el Workfare Norteamericano

5. Flexiseguridad en España

6. Programas Actuales de Apoyo al Desempleado en México.

6.1. Programa de Apoyo a los Desempleados Federales

6.1.1. Bécate

6.1.2. Servicio Nacional del Empleo por Teléfono

6.1.3. Movilidad Laboral Interna

6.1.4. Movilidad Laboral Interna. Sector Industrial y de Servicios

6.1.5 Repatriados Trabajando

6.2. Programa de apoyo a desempleados del Distrito Federal

6.2.1. Programa Bécate, antes SICAT

6.2.2. Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral

6.2.3. Capacitación Orientada a la Competencia Laboral

6.2.4. Capacitación Mixta

6.2.5. Capacitación en la Práctica Laboral

6.2.6. Capacitación para el Autoempleo

6.2.7. Capacitación Productiva

6.2.8. Vales de Capacitación

6.3. Empleo Formal (EEF), antes SAEBE

6.4. Migratorios, antes SAEMLE

6.5. Proyectos de Inversión Productiva

6.6. Proyectos de Inversión Productiva 2da. Generación

6.7 Programas de Capacitación para el Impulso de la Economía Social
(CAPACITES)

6.7.1 Autoempleo

6.7.2. Consolidación de Iniciativa de Empleo

7. Flexiseguridad en México

Conclusión

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, resultó ser innovadora para su tiempo, dando estabilidad y protegiendo los derechos laborales, ensalzando como principios “La Estabilidad en el Empleo” y “La duración indeterminada de las relaciones de trabajo” siendo por tanto muy adecuada para el modelo económico Keynesiano, que sustentó un determinado modo de acumulación de capital basado en el modo de producción, Taylorista-Fordista, siendo llamado en México modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, reflejando durante esta temporalidad tasas anuales de crecimiento del PIB del 6.5% en promedio.

Sin embargo, al entrar en crisis este modelo la legislación no cambió junto con los nuevos tiempos, ante un escenario que exigía nuevas formas de producción para un mercado que demanda cada vez mercancías más diversas, y que se automatizaba, reclamando menos fuerza de trabajo, siendo la realidad como siempre dirigente de cualquier normatividad, por lo que el mercado de trabajo empezó a moverse al margen de la legislación laboral so pretexto de estar en condiciones de competir en el mercado internacional.

En este contexto, y ante la globalización, México empezó a competir a nivel internacional con mano de obra barata, teniendo su población salarios de pobreza, y un gran porcentaje laborando en la informalidad, aplicando políticas neoliberales.

Como panacea de este neoliberalismo se enarbola la llamada “Flexibilización” que en una interpretación errónea se ha entendido como la eliminación de la seguridad, disimulando la sobreexplotación de la mano de obra.

En este marco debemos estar concientes que es imposible, cuando menos imprudente, ignorar la nueva realidad, si nos planteamos la necesidad de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo o cualquier otra, sin embargo el modelo neoclásico que al margen de la Legislación Laboral, ha venido operando, solo ha demostrado, de conformidad con las cifras que se señalan en el capítulo segundo del presente trabajo, su incapacidad para generar bienestar social, redistribución de la riqueza y crecimiento económico.

Estamos concientes que es necesaria una reforma a la Ley Federal del Trabajo, pues la evidencia en el cambio de condiciones mundiales es incuestionable, por tanto si pretendemos no quedarnos al margen, sino ser competitivos debemos de hacerlo a través de calidad y productividad, que entendidas dentro del legítimo concepto de flexibilización, permiten la modernización industrial para lograr un crecimiento económico.

En este contexto la estabilidad debe tender a establecer un equilibrio entre las necesidades productivas y aquellos trabajadores que las cumplan, dentro del marco legal que se cree para tal efecto, el cual estamos convencidos no debe menoscabar los derechos de los trabajadores y debe permitir adoptar modalidades para lograr la competitividad.

Asimismo, si queremos hablar de flexibilidad, como en los países desarrollados, la contrapartida de la misma debe ser la adquisición de un trabajo decente, seguridad para aquellos que no van a tener certeza laboral, a través de un seguro de desempleo, no asistencial, sino contributivo, dando a los trabajadores seguridad social, junto con una capacitación constante, pues el mercado cambia permanentemente y solo una planta laboral debidamente capacitada tendrá oportunidad de colocarse en un nuevo trabajo. El acervo de recursos humanos, capacitados y calificados (y, por ende, el nivel del sistema educativo del país), debe ser un factor primordial para poder competir a nivel internacional, de esta

manera se deben destinar apoyos para la capacitación y preparación de los trabajadores y profesionistas, según señalamos en el capítulo tercero.

Bajo lo antes expuesto, se presenta este trabajo, no sin antes hacerle saber al lector, que la que ahora escribe tiene una instrucción jurídica y se ha especializado en el derecho laboral, por lo que es probable que el leyente encuentre un lenguaje jurídico estricto en algunas partes de esta tesis. Asimismo se manifiesta que a pesar del título que parecería sostener una hipótesis neoclásica a ultranza, al desarrollo y estudio del presente texto, la hipótesis primigenia cambió, siendo un complemento la parte jurídica de la sustentante, de donde, entre otros, concluimos que independientemente de cualquier modo de acumulación, las personas hemos decidido agruparnos bajo un contrato social y en tal virtud el Estado no puede dejar a la libre fuerza del mercado la suerte de sus ciudadanos, de esta manera el presente trabajo consta de tres capítulos, en el que se señala, en el primero de ellos, la situación actual de la legislación laboral, su justificación y adecuación a un determinado modelo de acumulación de capital. La nueva realidad económica, que al ser tan evidente actúa al margen de la normatividad, según se demuestra en el segundo capítulo, respondiendo siempre a una nueva forma de acumulación de capital, sin embargo a pesar de que al margen de la normatividad se ha dado el cambio, con políticas de corte neoliberal, ello no ha tenido como consecuencia que el desempleo acabe y que la productividad de las empresas sea mayor, por el contrario, como se observará en el capítulo de referencia el desempleo ha ido en aumento y México, de conformidad con datos arrojados por el Instituto Nacional de la Competitividad, IMCO, ocupa el lugar 33 en el índice de competitividad mundial, de esta manera se podrá observar que a pesar de que en los hechos se han aplicado estrategias neoliberales las mismas no han sido la solución a los problemas ni de los empresarios ni de los trabajadores, por lo que en el tercer capítulo se concluye con una justificación de reforma laboral, ante la realidad que no ha acabado con el desempleo y tiene problemas en la consecución de los derechos sociales y con la falta de competitividad, problemas que son de atención urgente de conformidad el pacto social que como sociedad organizada

nos dimos, de esta manera la reforma laboral resulta apremiante, bajo la premisa de que las reglas de la economía global son distintas y debemos ajustarnos a las nuevas circunstancias, de otra forma estaremos condenados al no crecimiento y al subdesarrollo.

Así para que la reforma sea exitosa se necesita una postura más proactiva de parte de todos los sectores, en lugar de solo depender de las fuerzas del mercado y el libre comercio, pues al ser parte de un contrato social, es obligación del Estado garantizar, independientemente de las formas de producción que atienden a la acumulación del capital, se satisfagan siempre los principios de un trabajo decente, que de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo, es aquél que retribuye las aspiraciones fundamentales del individuo, a través de un ingreso justo, dando seguridad al trabajador y a su familia, sin discriminación, ni imposiciones vejatorias y que da un trato igual tanto al hombre como a la mujer. Esto solo se puede lograr con acciones estratégicas, que atiendan al desarrollo de calificaciones y al desarrollo de la empresa, otorgando un adecuado nivel de protección social a la población, inspeccionando condiciones de trabajo y con una real representación sindical, nos atreveríamos a decir que a nivel internacional, dada la globalización. Solo con lo anterior lograremos evitar el trabajo precario y se alcanzará el crecimiento, de otra forma crearemos una población vieja sin empleo y sin forma de allegarse de recursos, aumentando el grado de pobreza y marginación nacional.

El seguro de desempleo, en los términos que se precisaran el capítulo tercero, no asistencial, sino creado a partir de las aportaciones del trabajador, una capacitación constante que permita a la persona tener la aptitud de adaptarse a las nuevas necesidades de producción, que les permita ser multifuncionales, es parte de los elementos que consideramos necesarios en una reforma laboral que dentro del marco creador de un trabajo decente, propicie el crecimiento de nuestra Nación.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO: LEGISLACIÓN Y ECONOMÍA

Introducción

El presente capítulo, busca dar al lector los fundamentos teóricos de la situación actual en el mercado laboral en el aspecto legal y económico. Se tratará de explicar la razón de la rigidez de nuestra legislación laboral que se verá en su momento, fue acorde a un determinado modo de acumulación de capital la evolución de estos modos de acumulación, su desarrollo en México y los modelos teóricos económicos que los justificaron.

Lo anterior, a efecto de permitir al lector entender cómo la economía ha ido cambiando, mientras que la legislación ha quedado al margen de estos cambios, lo que hace que nuestra protectora legislación laboral tenga una aplicación casi nula en el mercado real de trabajo.

De esta manera trataremos de exponer cómo la suerte de la clase obrera es indistinta para los modelos económicos y si en algún momento el modelo económico parece favorecerla, es porque responde al proceso de valorización, a su reproducción económica y política, siendo los modelos de producción y por tanto de acumulación de capital, una fuente real para el Estado; y es éste último el que adopta la política económica de conformidad con la realidad o para sustentar la nueva forma de acumulación, pues de no hacerlo la realidad económica lo supera y actúa al margen de la normatividad.

Hacemos énfasis en los principios neoclásicos que señalan que el desempleo se debe a una imposibilidad de los salarios de ajustarse a la demanda de trabajo, es decir a rigideces que impiden el pleno empleo; de esta manera y bajo estos principios trataremos, en capítulos posteriores, de ver si efectivamente eliminando la rigidez laboral se ha llegado a abatir el empleo y sobretodo se ha logrado la productividad y el bienestar social de la población.

1. Situación Actual de la Normatividad Laboral en México

En este capítulo señalaremos brevemente desde el aspecto legal la situación actual de la normatividad laboral, como referente necesario para entender lo que se busca al plantear la flexibilización y desregulación como condición para el crecimiento de nuestra nación.

1.1. La Declaración de los Derechos Sociales de 1917

Nuestra Constitución es precursora de los Derechos Sociales, que como diría Jorge Carpizo, “Nacieron como Minerva, rompiendo la cabeza de un Dios: la omnipotente economía, prometiendo justicia a los oprimidos”¹ También como dijera Gustavo Radbruch, nuestra constitución fue precursora de la concepción nueva “Del hombre por el Derecho”²

En igual sentido afirma el Maestro Alfonso Noriega:

"Sin posibilidad de error o equivocación, de acuerdo con los hechos históricos y el más elemental análisis de los mismos, se debe reconocer y proclamar que los Derechos Sociales que consagra la Constitución Política Mexicana de 1917, son la realización institucional de los ideales y aspiraciones de los sentimientos que dieron contenido al repertorio de ideas y creencias que animaron el pensamiento de la Revolución Mexicana de 1910"³

Así, la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), resultó ser tutelar y protectora de los derechos de los trabajadores, ensalzando como principios “la estabilidad en el

¹ Carpizo, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, UNAM, 1992, p. 104

² Radbruch Gustavo, Introducción a la filosofía del Derecho, 4ta. Reimpresión, México, F.C.E., 1985, p. 157.

³ Noriega Alfonso Los Derechos Sociales, Creación de la Revolución de 1910, México, UNAM, 1988, p. 101.

empleo” y “La duración indeterminada de las relaciones de trabajo” y como consecuencia, las condiciones de trabajo.

1.2. Principio de estabilidad en el empleo

A este respecto el Lic. Mario de la Cueva, nos señala:

“La Estabilidad en el trabajo es un principio que hace depender la disolución de la relación laboral de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que haga imposible su continuación. Así la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en aplicación al Artículo quinto de la Constitución, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, siendo un deber para el patrono ya que la hipótesis de disolución de una relación de trabajo está determinada por la naturaleza de las cosas.”⁴

Señalando el mismo autor de manera importante:

“La estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro que dignifican al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no dependen del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.”⁵

Por otro lado, en una Exposición en la Universidad de Parra, en España el señalado autor, puntualizó que la naturaleza del derecho del trabajador a permanecer en su trabajo, es tratado de explicar a través de diversas teorías.

⁴ Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1999, Tomo 1 Pág. 219

⁵ Ibid. Pag. 220

Hay quienes sostienen que es un derecho de propiedad sobre una cosa inmaterial. Otros, por su parte, argumentan que se trata de un derecho real nuevo, ya que si el trabajador es despedido arbitrariamente, el laudo que decreta la reinstalación debe cumplirse, sin que pueda argumentarse el derecho de la persona que sustituyó al trabajador despedido.

A este respecto consideramos, de acuerdo con el Dr. Mario de la Cueva, que es preferible apartarse de las anteriores teorías, ya que las mismas se mantienen dentro de los lineamientos del Derecho Civil, pues como nos dice “La Estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho del trabajo en tanto subsista su materia y a percibir los beneficios consecuentes, es un derecho que se impone, por una parte a todo adquirente de la empresa, a cuyo efecto dispone el trabajador de la acción de reinstalación en el trabajo y el pago de los salarios caídos en el caso de separación injustificada, y por otra parte, a toda persona que desempeñe el trabajo en sustitución del trabajador separado.”⁶

Sin embargo, como bien nos señala el Lic. Carlos de Buen “El derecho a la estabilidad no se traduce siempre en la continuidad forzosa de una relación de trabajo que el empleador ha interrumpido de manera injustificada. En algunos casos se convierte en el pago de una indemnización, ya sea que se trate de la única posibilidad prevista en ley, o como una alternativa a la obligación de reinstalar al trabajador despedido”⁷

1.3. Principio de la Duración Indeterminada de las Relaciones de Trabajo y sus Excepciones.

A este respecto, es preciso señalar que ninguna estabilidad en el empleo, sería cierta si el patrón pudiera establecer libremente los periodos de duración de las relaciones de trabajo, por ejemplo un mes, un día, etc. Por eso el legislador de

⁶ de la Cueva, Mario Op. Cit., Pag. 220

⁷ de Buen Unna, Carlos, Trabajo Precario en México, aún no publicado, Agosto 2000

1970 expresó claramente que las relaciones de trabajo son de duración indeterminada *en tanto subsista la materia que le dio origen*. Así se consigna en los siguientes artículos, que se encuentran en el capítulo II del título II, de la L.F.T. denominado: “Duración de las Relaciones de Trabajo”:

Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo indeterminado, a falta de estipulación expresa⁸, *la relación será por tiempo indeterminado*.

Art. 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

Art. 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede *únicamente estipularse* en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Art. 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada *por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia*.

Así tenemos que las excepciones son:

La Relación de trabajo por obra determinada, que puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, es decir *la índole de las cosas* es la condición para *hacer flexible* el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo, solución que es un soporte más al principio de estabilidad en el trabajo,

⁸ Así la falta de estipulación expresa, no crea presunción, sino que de manera categórica, otorga a la relación la categoría de duración indeterminada, lo que significa que no serán suficientes las deducciones del escrito de condiciones de trabajo. Si no hay contrato la relación será por tiempo indeterminado.

por ejemplo en la ejecución de una o varias obras es una actividad permanente de la empresa, las relaciones no podrán celebrarse para obra determinada, más bien se trata del trabajo que contrata un particular para la construcción de su casa.

Los Trabajos de Planta, Continuos y de Temporada y los Eventuales. A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, indica:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijo; así por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios.”⁹

Por último los artículos 156 y 158 de la L.F.T., señalan:

Art. 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos

⁹ Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, Toca 2903/36/1ª*, 3 de Septiembre de 1936.

extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Art. 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen el derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes, podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

“Este artículo (158) recogió el término trabajador de planta de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad de los trabajadores, sin hacer entre estos ninguna distinción, por lo tanto el precepto rige para los trabajos continuos y los de temporada.”¹⁰

1.4 Rigidez en la Modificación a las Condiciones de Trabajo

Las normas jurídicas que determinan contractualmente las condiciones de trabajo están directamente relacionadas con la movilidad de la mano de obra en el ámbito interno de la empresa.

Los mecanismos más relevantes que determinan la capacidad de los patrones para elevar la polivalencia y la movilidad de sus trabajadores en la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad son:

-Perfil Funcional del Puesto.- Se refiere al número y las características de las tareas que debe desempeñar el trabajador en su puesto de trabajo. La LFT no regula de modo específico este aspecto estrechamente relacionado a la movilidad, solo señala criterios generales que hacen depender el contenido de las funciones

¹⁰ De la Cueva Mario, Op. Cit. Pag. 226.

del trabajador, a lo convenido en el contrato individual de trabajo (art. 25, fracción III). En caso de que en éste no se hubiese determinado, el trabajador queda "... obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento (art. 27 LFT).

-Adscripción Específica del Trabajador. En este concepto se trata de definir si el trabajador tiene un lugar de trabajo tanto funcional, como geográfico.

A este respecto las tesis en la que se observa el criterio de nuestro máximo tribunal judicial, señalan que el contrato laboral es sinalagmático, es decir crea obligaciones bilaterales recíprocas, y éste debe contener el lugar o lugares precisos en que deba prestarse el trabajo, esto es, que el referido sitio debe quedar previamente señalado como parte de las condiciones laborales; por tanto, carece de validez la determinación unilateral del patrón al tratar de obligar al trabajador a prestar sus servicios en cualquier lugar del país en donde tenga sucursales la empresa, pues ello implicaría desestabilizar al empleado y a su familia, presionándolo a renunciar si no cumple con lo ordenado, y si el trabajador no se presenta ni se traslada al lugar en que el patrón le requiera, ello no implica desobediencia, por tratarse de una orden carente de validez.

- Jornada y Horario de Trabajo. La jornada de trabajo es de conformidad con lo que señala el artículo 58 de la LFT, el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

La Ley distingue tres tipos de jornada: la diurna, comprendida de las seis a las veinte horas, la cual debe tener una duración máxima de ocho horas; la nocturna, comprendida entre las 20 y las 6 horas, con un lapso máximo de 7 horas, y la mixta, que comprende periodos de tiempo de ambas jornadas cuya duración máxima es de siete horas y media.

La legislación laboral permite repartir la jornada durante la semana siempre que medie acuerdo entre trabajadores y patronos y que en total no exceda de cuarenta y ocho horas semanales.

De lo anterior podemos precisar que la relación de trabajo, su duración, funcionalidad y terminación, no dependen de la voluntad del patrón, al ser el derecho laboral un derecho social que se impone incluso al trabajador, pues de conformidad con la propia legislación aún las manifestaciones en las que el trabajador renuncie a sus derechos se tendrán por no puestas, de esta manera podemos decir así que si existe una ley, desde la que pueda conjurarse todo aquello que atente contra el bienestar de los trabajadores y les permita acceder a mejores niveles de desarrollo es la Ley Federal del Trabajo.

2. Antecedentes de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional

Nuestra Constitución es precursora de los Derechos Sociales, que como diría Jorge Carpizo, “Nacieron como Minerva, rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, prometiendo justicia a los oprimidos”¹¹, así el artículo 123 de nuestra carta magna, resulto ser tutelar y protector de los derechos de los trabajadores.

Posteriormente, el 14 de enero de 1918, el Congreso del Estado de Veracruz, expidió su Ley del Trabajo, que tuvo el mérito de ser la primera, y base para el primer ordenamiento federal. En 1929, se reformó la Constitución a efecto de que fuese el Congreso General el que expidiese la reglamentación del artículo 123, promulgándose la Primera Ley Federal del Trabajo en 1931.

2.1. Ley Federal de 1931

¹¹ Carpizo, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, UNAM, México, 1992, p.312

Se publicó en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor el 28 de agosto de 1931, quedando todas las leyes laborales restringidas a una ley Federal.

Para 1931 el ambiente internacional estaba convulsionado, Estados Unidos se encontraba inmerso en las consecuencias originadas por la crisis del 29, crisis que se extendió país tras país, México no fue la excepción; el desempleo y la miseria crecieron de manera brutal.

En este ambiente el Presidente Plutarco Elías Calles (quien se erigía como Jefe máximo de la revolución), tenía claro en aquel momento que para enfrentar los embates de la crisis mundial, era necesaria la institucionalización de la clase obrera para poderla controlar sin que ello significará una fractura del Poder, así la Ley Federal de 1931 surgió contemplando además de las cláusulas de aguinaldo, pago de vacaciones, prima de antigüedad, etc.; la sujeción del registro de los sindicatos al gobierno, la vigilancia y control de los mismos, los cierres patronales de la empresa, el derecho del patrón al despido injustificado, la limitación del derecho de huelga, la cual sería legal o no según le conviniera al Estado, la cláusula de exclusión, de esta manera se instituyó la tutela del Presidente sobre las relaciones obrero-patronales, debido a la necesidad del entonces “Jefe Máximo”, Plutarco Elías Calles, de tener el control del sector obrero.

En 1934, se busca reformar la Ley por primera vez por parte de los patronos, sin embargo este primer intento reaccionario fue sofocado rápidamente por el movimiento de los trabajadores que se realizó desde los treintas; Por su parte el General Lázaro Cárdenas, ante las críticas que lo acusaban como un régimen fascista, apoyó de manera total al movimiento obrero, en quien encontró a su vez un andamio incondicional. En este sentido es necesario señalar que el Cardenismo sentó las bases para el crecimiento económico que se produjo en México en el periodo de 1940-1970.

Desde el discurso de toma de posesión de Cárdenas se señaló que él mismo estaría apoyado en las masas populares y que intervendría en la vida económica del país para alcanzar un desarrollo con justicia social y para resolver las necesidades que no quiso atender la iniciativa privada. Señalando de manera literal “El Estado es un agente activo de gestión y ordenación de los fenómenos vitales del país, no un mero custodio de la integridad nacional, de la paz y del orden público”¹²

Cárdenas consideraba como factor primordial en su acción social a la organización de las masas. “De acuerdo con el ideario político de Cárdenas, la organización y la disciplina eran condiciones necesarias para resolver el problema inmediato de las luchas entre los sindicatos, pero a más largo plazo permitirían que los trabajadores colaboraran en el progreso económico del país.”¹³

Sin embargo, esta ideología enmarcada en la terminología marxista de la lucha de clases dio pie a que se pensara que se estaba encaminando la política hacia una “dictadura del proletariado”. Pero no era así; la idea cardenista del socialismo hacía el cual marcharía México en la nueva fase de la Revolución, se apartaba por igual, según las palabras de Cárdenas: “De las normas anacrónicas del liberalismo clásico y de las que son propias del comunismo que tiene como campo de experimentación a la Rusia Soviética”. Se alejaba también del comunismo de Estado...” porque ni está en la idiosincrasia de nuestro pueblo la adopción de un sistema que lo priva del disfrute integral de su esfuerzo, ni tampoco desea la sustitución del patrón individual por el Estado- Patrón”¹⁴

La “lucha de clases” se entendía como una lucha constructiva y no destructiva como lo proponía el comunismo; lo que se pretendía era el justo equilibrio entre las dos clases, trabajadores y empresarios, para el bien de ambas. Cuando

¹² Arnaldo Córdova, La política de masas del Cardenismo, 3era. Ed. Era, México, 1980, pag. 46

¹³ Gloria M. Delgado de Cantú, Historia de México, Formación del Estado Moderno, Séptima Reimpresión, 1991, Ed. Alambra Mexicana, S.A. de C.V., p. 299

¹⁴ Arnaldo Córdova, op. cit., pág. 45.

hablaba de “llevar a las masas al poder”, significaba que fueran representadas por sus dirigentes, así como había en el gobierno representantes de otros sectores sociales; de ninguna manera se trataba de entregar el poder a los trabajadores.

De esta manera a efecto de lograr la organización de los trabajadores, en febrero de 1936 se realizó un Congreso de unidad obrera que culminó con la fundación de una nueva central más vigorosa, La Confederación de Trabajadores de México (CTM), que sirvió de instrumento para que Cárdenas movilizara a las masas obreras en apoyo del Estado y en defensa del régimen socio-económico establecido.

De lo anterior, en el orden económico, se estableció el sistema de economía mixta señalando que el Estado sólo sería propietario de las empresas encaminadas al bien común.

En los años 60's se realizó una de las reformas más importantes a la legislación Federal del Trabajo; en 1960 se creó el apartado “B” del artículo 123 constitucional, en este apartado se reglamentó lo relativo a las normas laborales para los trabajadores del Estado. Estos cambios afianzan el control de los trabajadores con respecto al gobierno, y crean un enorme aparato burocrático; la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). El apartado B dictaminaba que los trabajadores sólo se podían organizar dentro de esta Federación, que el Estado tenía la facultad de utilizar la figura de la requiza, etc. Así detrás de algunas mejoras que el Estado concedía, se controlaba a este sector para evitar las huelgas.

2.2. Ley Federal del Trabajo de 1970

Debieron pasar 39 años, hasta 1970 para que se promulgara la segunda ley laboral, con el propósito de “actualizarla” y ampliar la protección de los derechos laborales, sin embargo se mantuvo el espíritu proteccionista, incorporándose la

reglamentación del derecho constitucional a la vivienda como resultante de la creación del Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit), y se eliminaron algunas normas restrictivas del derecho de huelga, sin embargo pese a que estábamos ante una nueva realidad, según se expondrá más adelante, seguía con una legislación que no se ajustaba a este nuevo contexto, por el contrario otorgaba mayor estabilidad a los trabajadores.

No podemos dejar a un lado que en 1970, la situación del país aún era de crecimiento económico constante, por lo que a pesar de que la crisis económica que se avecinaba resultaba inminente, por decisiones políticas la L.F.T. de 1970, solo obedeció a cuestiones electorales que pretendían dar estabilidad al país después de los eventos del año 1968 que propiciaron descontento hacia un gobierno que cada vez parecía menos legítimo, de esta manera se desconoció la nueva realidad económica que hizo que esta Ley dejará de ser eficiente ante nuevas condiciones económicas.

En 1980, se realizaron las últimas modificaciones substanciales a la L.F.T., pero las mismas únicamente fueron en el aspecto procesal, para crear una protección extra al trabajador, que a la larga ha significado desprotección del mismo.

3. Modos de producción Taylorista-Fordista y Modelos de Acumulación de Capital.

Es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo, resultó ser muy avanzada para su época y sirvió según ya vimos para dar estabilidad en el empleo y esto fue muy adecuado para el modelo de acumulación de Industrialización por Sustitución de Importaciones, resultando tasas de crecimiento del PIB, pero esto entró en crisis.

A continuación señalaremos los modelos de acumulación, sin embargo no podríamos entender por qué entraron en crisis si previamente no analizamos los

modelos de producción Taylorista y Fordista: las modificaciones en el proceso de trabajo afectan las modalidades generales de extracción del plus trabajo, a las condiciones de formación de los valores de cambio y por tanto se modifica la acumulación del capital.

3.1. Modos de Producción

Antes que nada es necesario precisar que los modelos de acumulación se refieren a las formas de producción dentro del sistema capitalista, mientras que los modos de producción son las formaciones sociales que se han dado a lo largo de la historia tales como el modo de producción feudal, el modo de producción esclavista y el modo de producción capitalista.

Ahora según nos apunta Benjamín Coriat,¹⁵ la cuestión del trabajo se divide en dos partes: la organización particular del taller, a través de la enseñanza del oficio de generación en generación, y la organización del intercambio general de los productos.

De esta manera a continuación expondremos las formas de producción en serie, su inicio con el taylorismo y su desarrollo posterior con el fordismo, modos de producción, estos, base del modelo económico keynesiano.

3.1.1. Taylorismo

Con el Taylorismo los secretos se acaban, el trabajo se fue transformando en un verdadero conjunto de gestos, con la introducción del cronómetro, entendido como todas las tecnologías de medición de tiempos y movimientos que se han desarrollado después del taylorismo, acabando con el taller y con esto se trata de

¹⁵ Benjamin Coriat, El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Siglo XXI editores, 2da. Edición en Español 1985.

acabar con la forma organizada y combativa de la clase obrera: el obrero profesional de oficio y su sindicato. “Lo que el cronómetro pretende romper, atacando la confraternidad de los gremios, es la excelsa y avanzada figura de la resistencia obrera, condición de la primera industrialización, pero también principal obstáculo para la acumulación del capital a gran escala. Porque el obrero profesional, apoyado en la eficacia de su sindicato, llega a regatear elevadas tarifas e impone, con su manera de actuar, su propio ritmo a la producción de mercancías. Al sustituir al obrero profesional por el obrero-masa recién inmigrado, no cualificado y sobre todo *no organizado*, el capital modifica, a favor suyo y por mucho tiempo, el estado conjunto de la relación de clases.”¹⁶

Con la producción en masas y como condición de ésta, se inicia una nueva secuencia en las modalidades y las prácticas estatales de regulación y control social que permitieran la sumisión de las personas a la nueva disciplina de la fábrica, a la ley del cronómetro, asegurando su reproducción por medios monetarios y mercantiles, por el consumo de mercancías producidas en el seno de la gran industria capitalista. De esta manera se vuelve un imperante disponer, y en suficiente número, de obreros hábiles, siendo esencial para los fabricantes conservar de manera estable al obrero, resultando en muchos casos el oficio un obstáculo a la acumulación de capital¹⁷

Por lo que el Taylorismo convirtió al oficio mismo en blanco de ataque, en obstáculo a salvar, cuando se modifica la composición poblacional de E.U.A., ya no solo existían obreros con oficio, sino existía un exceso de mano de obra¹⁸ y con ello el ingeniero Taylor hace posible la entrada masiva de los trabajadores no especializados en la producción. Con ello el sindicalismo es derrotado en dos frentes pues quien progresivamente es expulsado de la fábrica, el obrero de oficio, que a la postre es sindicalizado y organizado, siendo remplazados por obreros sin

¹⁶ Benjamin Coriat, op. Cit. Pag. 3

¹⁷ Así lo podemos ver en E.U.A. en donde la agrupación de obreros de oficio en la AFL (American Federation of Labor) hacía que se respetara cierta tarifa sindical.

¹⁸ Debido a las inmigraciones que se dieron entre 1880 y 1915, que en su mayoría se compone de trabajadores sin ninguna especialización, sobre todo de Europa del Sur y del Este.

oficio llamados “unskilled”, obviamente privados de su capacidad para defender el valor de su fuerza de trabajo.

El pensamiento económico de Taylor¹⁹, puede resumirse en unas cuantas sentencias:

- “La fuente de la riqueza no la constituye el dinero, sino el trabajo”, de este axioma de que solo el trabajo es creador de riqueza, Taylor saca las últimas consecuencias, ya que hace de él el fundamento de una teoría del crecimiento.
- “Un aumento de la productividad del trabajo puede favorecer el desarrollo de la acumulación del capital”
- “La idea de una producción y un consumo de masas está ya en germen en el aumento de la productividad.”
- “Para evitar la holganza obrera sistemática, es *necesario introducir tiempos y movimientos* por la dirección de la empresa y cuyo respeto es vigilado por ella.

Lo importante es crear un código general y formal del ejercicio del trabajo industrial. “ Lo importante es que con la puesta a punto de este código se asegura la integración progresiva de los trabajadores no especializados en los puestos de los profesionales de oficio, lo que provoca, con la transformación realizada en las condiciones del ejercicio del trabajo, un cambio en la composición de la clases obreras requeridas”²⁰

Con lo anterior Taylor, hombre de industria por excelencia, busca aumentar el mercado, elevando los salarios y disminuyendo el número de tiempos muertos, buscando mayor productividad (lógicamente esto hace que se alargue la duración del trabajo efectivo, la intensidad y por tanto hay más plusvalor.)

3.1.2. Fordismo

¹⁹ En Scientific Management, conjunto de obras de Taylor 1912-1914, citadas por Benjamin Coriat, op.cit.

²⁰ Coriat, Benjamin, op. Cit. Pag.37

El Fordismo, fue heredero de Taylor en el uso del tiempo, dando el paso a la producción en serie, esto se hizo a través de la línea de montaje, acabando totalmente con los obreros con oficio, pues la mayoría del proceso lo podían desarrollar obreros sin ninguna calificación, esto se pudo hacer gracias a un desarrollo sin precedentes del maquinismo, dándose paso a la producción en serie de mercancías estandarizadas, con esto todo el tiempo que pasa el trabajador en la fábrica se emplea de manera productiva, en series de tareas muy precisas, cuya naturaleza y duración son fijadas de manera despótica por el maquinismo y su movimiento, en la empresa Ford existían, incluso, capataces para revisar el “buen funcionamiento”.

Esta nueva situación trae nuevas normas de trabajo para permitir el desarrollo del nuevo esquema de acumulación de capital, de esta manera desde el taylorismo y su evolución se establece “una era de bienestar”²¹ con “salarios justo”²² y “una jornada de trabajo razonable”, demandas de los sindicatos y que ahora se generalizaban como política empresarial.

Es aquí donde el keynesianismo entra como nuevo modelo económico para terminar el edificio, como cita Benjamin Coriat²³, de Taylor y Ford, como veremos más adelante.

3.1. 3. Agotamiento de los modelos Taylorista -Fordista

Sin embargo este modelo de producción en masa, se debilitó para mediados de la década de los sesentas,²⁴ hasta llegar a la crisis de 1974-75, las razones son muchas, ahora señalaremos las siguientes:

²¹ “An era of Welfare”, de S. Perlman y Ph.Taft, historiadores del trabajo norteamericanos, que en 1920 hablan de este proceso.

²² Con Ford se establece el “Five dollars day”, de manera restrictiva a hombres mayores de 21 años que tuvieran más de seis meses laborando, con un modo honesto de vivir,(instaurando una empresa paternalista y vigilante de tipo policial), con esto se aprovisionan de una mano de obra dócil y aleccionada, se acaba con la rotación de personal que era intensa, el absentismo, logrando bajar la jornada de trabajo de 9 a 8 horas, y haciendo que el costo de la producción por coche baje en cerca de un 17%

²³ Coriat Benjamin, Op. Cit. Pag. 88

- El agotamiento de los métodos tayloristas y fordistas de organización del trabajo como soporte de la valorización del valor, hubo sobreproducción de mercancías, pues fue más rápida la tecnología para la producción, que la realización de las mismas.
- La disminución de la productividad, el agravamiento de las cargas fijas en el precio de coste, van a ir acompañados de un crecimiento del endeudamiento en relación con el autofinanciamiento, una reducción de los fondos disponibles para la acumulación y, en resumen, de un agravamiento de los gastos financieros.

Por lo anterior se empezó a buscar nuevas formas de producción capaces de incrementar la productividad e intensidad del trabajo:

- La primera consiste en una serie de experimentos sobre la recomposición de los puestos y el trabajo en el taller con vista a descubrir *un nuevo modo de consumo productivo de la fuerza de trabajo*.
- La segunda, en una tentativa de replantear el conjunto de las modalidades de la gestión de las clases obreras; la política de revalorización del trabajo manual, y la puesta en marcha de una legislación que permita el trabajo precario²⁵

En relación con la primera forma de producción es necesario señalar lo que nos comenta Alvin Toffler, en su texto, *La Empresa Flexible*: “ la sociedad ha cambiado estamos en una sociedad superindustrial, la burocracia será remplazada cada vez más por la ad hocracia, estructuración semejante a una compañía que coordinará el trabajo de numerosas unidades laborales temporales, las cuales existirán y

²⁴ Se empezó a dar absentismo, rotación de personal, falta de cuidado, vulnerabilidad de la cadena en caso de huelga, pues se dieron varias huelgas de estas masas organizadas en contra de las condiciones de trabajo.

²⁵ Coriat Benjamin, Op. Cit. Pag. 155

dejarán de existir con arreglo al ritmo del cambio en el medio ambiente que rodee a la organización.

Esa evolución está ya prevista en muchas industrias si se considera la rápida proliferación de organizaciones temporarias como agrupaciones para tareas especiales, equipos de proyectistas, grupos para informar y resolver problemas y otros análogos.

Las ad hocracias del mañana requerirán un conjunto de cualidades humanas totalmente distintas de las actuales. Requerirán hombres y mujeres capaces de aprender aprisa, para poder asimilar circunstancias y problemas nuevos, y con gran imaginación, para inventar soluciones nuevas.”²⁶

Los ya señalados modelos de producción y por tanto de acumulación de capital, son una fuente real para el Estado y es, éste último, el que adopta la política económica de conformidad con la realidad o para sustentar la nueva forma de acumulación, pues de no hacerlo la realidad económica lo supera y actúa al margen de la normatividad.

Citando a Karl Marx, diríamos, “Tanto la legislación política como la civil, no hacen más que expresar y protocolizar las exigencias de las relaciones económicas”²⁷

De esta manera, a continuación expondremos los modelos económicos que se han dado a nivel mundial, para después ver el desarrollo que en México ha tenido este proceso.

4. Modelos Económicos

4.1. Keynesianismo

²⁶ TOFFLER, Alvin, La Empresa Flexible, (Trad, de Manuel Vázquez), Plaza y Janes Editores, Barcelona, 1985, pag 107 y 108

²⁷ Karl Marx, Miseria de la Filosofía. Siglo veintiuno, Argentina Editores , S.A., 1971, pag. 64

El keynesianismo debe ser relacionado directamente con el mecanismo en gestación de la producción en masas, y al menos con dos premisas de esta nueva forma de acumulación.

1. La Ley de la oferta y la demanda

El keynesianismo busca mantener el poder adquisitivo, recomendando una política vigorosa de consumo (que combata las tendencias al ahorro) y de inversión pública (sobre todo en obras públicas).

Se deben tomar en cuenta las exigencias de las exigencias obreras.

Así después de establecer los nuevos fundamentos teóricos del equilibrio, se debe mostrar la necesidad política de una nueva gestión de la fuerza de trabajo.

2. El Estado y la Nueva Política del Trabajo

-Era necesario que el Estado fijara un marco jurídico-legal consistente en un conjunto de reglas y normas sobre la misma relación de explotación (duración del trabajo, horas extraordinarias, trabajo de los niños, salario), reglamentando lo que ya se daba en las fábricas.

- Instaurar un salario indirecto (enfermedades, jubilación, etc.), con el fin de asegurar sobre una base duradera la existencia de la mano de obra.

- Estructuración de la asistencia a los desempleados y accidentados, ya no como un sistema de asistencia a los pobres, sino como un medio de incorporación y control de la fuerza de trabajo, a efecto de mantenerla en reserva para la producción capitalista.

A este respecto nos señala Benjamin Coriat, que el plan del estado keynesiano, no se limitó a sentar las bases para la reproducción de la fuerza de trabajo, sino hacer que la elevación del nivel de salario dependiera de la productividad, es decir acoplar la fuerza de trabajo a las necesidades de la acumulación del capital. Se crea el Estado de la producción en masa.

4.1.2 La Teoría del Pleno Empleo, basada en el principio de la demanda efectiva (Keynes y Kalecki)

Se considera *el papel de la demanda en la determinación del nivel de actividad económica y, por tanto, en el nivel de empleo*, la teoría del empleo basada en el principio de la demanda efectiva, que es formulada por Keynes (1979) y Kalecki (1977), puede resumirse con tres afirmaciones, de acuerdo a un autor seguidor de ambos:

“ a) En condiciones normales, en una economía capitalista, los niveles de producción y de empleo *están determinados por la demanda* y no por la oferta. Más precisamente, si la demanda cambia y los recursos no están plenamente ocupados, la oferta se modificará para acomodarse a ella, lo que dará origen a una nueva situación estable (o de equilibrio). En contraste, si se altera la oferta, ello puede inducir variaciones de la demanda, pero estas variaciones serán transitorias: la demanda retornará a su nivel primitivo y la oferta se tendrá que adecuar a ella.

b) El nivel y los cambios de la demanda están determinados, sobre todo, por el nivel y los cambios de inversión. Más en general, dentro de la demanda se puede distinguir elementos autónomos y elementos inducidos. El principal elemento autónomo es la inversión.

c) En una economía capitalista nada garantiza la inversión, o la demanda efectiva en general, alcancen un nivel suficiente para asegurar el pleno aprovechamiento de las capacidades productivas y el pleno empleo de la fuerza de trabajo. Más todavía, cuando hay desocupación de hombres y máquinas, no se generan fuerzas endógenas que estimulen la ocupación de unos y de otros”²⁸

²⁸ LÓPEZ, JULIO, et al, Teorías Alternativas del Empleo, en El Trabajo en un Mundo Globalizado, Cap. I. Ediciones Pirámide, España, 2004

4.2. Modelo Neo- Clásico

Tras la crisis señalada de 1982, y para salir de este trance se implementa un nuevo modelo de política económica, que deja atrás el llamado populismo y que pretende la reducción del gasto público, el combate a la inflación, la estabilidad financiera y el fortalecimiento del ahorro interno. Se propuso reemplazar al “Estado Obeso” y sustituirlo por uno “fuerte y eficiente”. En adelante, el empresariado nacional sería el encargado de reactivar y llevar a cabo el nuevo impulso económico del país. Esta reorientación consolidó la posición del Gobierno para una radical apertura comercial y el establecimiento del tratado de integración comercial con los Estados Unidos y Canadá.²⁹

Este modelo ha sido fuertemente criticado porque presenta buenas perspectivas macroeconómicas, pero es fatal a niveles microeconómicos. Se pasó de un Estado obeso, a uno inoperante,³⁰ según algunos economistas.

El modelo neoclásico toma elementos de la escuela clásica, pero centra la teoría del valor en los conceptos de utilidad y escasez, frente al concepto de costos de producción utilizados por los clásicos; ello dio lugar, inicialmente, a poner el énfasis en el lado de la demanda a la hora de explicar la formación de los precios en el mercado, frente al lado de la oferta que había sido fundamental en la economía clásica, mientras que en la economía clásica se pone el énfasis en el problema del crecimiento económico: ¿Por qué unas economías eran más ricas que otras? ¿Qué hacía la pobreza o riqueza de las naciones y qué permitía su desarrollo o estancamiento?

Para los clásicos, dos eran los factores de la producción: la tierra que era un recurso no renovable o escaso y el trabajo que era renovable. El capital, era una

²⁹ López V. Víctor. <http://www.mty.itesm.mx/dch/deptos/ri/ri-802/lecturas/lecvmx108.html>

³⁰ Meyer, Lorenzo. <http://www.mty.itesm.mx/dch/deptos/ri/ri-802/lecturas/lecvmx011.html>

acumulación previa de los productos del factor trabajo aplicado en procesos productivos anteriores. El análisis económico consistía, pues, en ver los efectos que sobre la tasa de crecimiento de la producción agregada tenía una variación en la cantidad o calidad del trabajo aplicado sobre una determinada cantidad de tierra. Como la tasa de crecimiento de la producción era una función de la inversión y no del capita, dicha tasa de crecimiento dependía en última instancia de la tasa de beneficios. De ese modo los precios, salario, beneficio y rentas de los factores, su tendencia secular, y la distribución del producto entre los mismos venían a ser elementos clave en el proceso de crecimiento. Todo ello en el marco institucional de una economía de empresa privada, o libre competencia, que permitía una mayor división del trabajo y especialización, y por tanto otorgaba una mayor extensión del mercado y un mayor desarrollo.

En el modelo neoclásico sigue siendo el mercado bajo condiciones de libre competencia el marco base; el problema es ahora cómo emplear los recursos escasos eficientemente, es decir, cómo se distribuyen unos recursos productivos dados entre usos alternativos, de forma óptima, introduciendo el principio de maximización y el papel dominante del concepto de sustitución en el margen, o como Marshall lo denominó, aplicado a la producción, el principio de sustitución.

“El principio de la maximización consiste en que sobre un conjunto de posibilidades de elección disponibles y alcanzables se elige aquella posición “óptima”, que asigne el mayor valor posible al maximando (que puede ser la utilidad, los beneficios o el producto físico)”³¹

Por su parte el principio de sustitución sostiene que:

“ Al dividir una cantidad fija de cualquier cosa (bienes, dinero, recursos, tiempo...) entre varios usos competitivos, la asignación “eficiente” implica que cada unidad

³¹ PERDICES DE BLAS, LUIS, Historia del Pensamiento Económico, Editorial Síntesis, S.A., primera reimpresión, 2004, pag. 298

del dividendo se asigne de forma tal que la ganancia de su transferencia a un uso determinado sea exactamente igual a la pérdida involucrada en la retirada de otro uso... Además, en cada caso el problema de la asignación tiene una solución de máximo si, y sólo si, el proceso de transferencia de una unidad de recursos disponibles a un uso singular entre todos los usos posibles está sujeto a rendimientos o resultados decrecientes”³²

“Así la economía neoclásica, toma a la distribución como un aspecto de la teoría general del valor, los factores son remunerados porque son escasos, se sigue una teoría de la demanda de factores obtenida como una demanda derivada. Dada la oferta de factores y sus tasas de transformación técnica, los precios de los servicios productivos, al igual que los precios de los bienes de consumo, quedan determinados por los deseos de los consumidores. De esta manera se toma un enfoque microeconómico, para explicar la formación de los precios, que a su vez dio origen a la formulación del equilibrio microeconómico simultáneo en todos los mercados también conocido como la teoría del equilibrio general. Sus precursores más destacados lo fueron Cournot, Dupuit, Von Thünen, Gossen, Jevons, Menger, Walras.”³³

“Se introdujo el aparato matemático en el análisis económico, aunque esto no fue una constante pues los autores de la Escuela Austriaca (Menger, Wieser o Böhm Bawerk) no emplearon ecuaciones algebraicas o formulaciones geométricas, mientras que Jevons, Walras o Marshall sí lo hicieron y las defendieron, pero no las recomendaban para fines expositivos. J.B. Clark o Böhm-Bawerk hicieron aportaciones económicas sin utilizar las matemáticas. Pero, sobre todo, estos autores, incluidos Jevons, Walras o Edgeworth, traducían, con mayor o menor éxito, sus teorías económicas a matemáticas y nunca obviaban el componente literario; lo que se aleja mucho de la forma en cómo se utilizan la matemáticas

³² BLAUG, M. (1972), Was there a Marginal Revolution, en Black, Coats y Goodwing (eds), citado por PERDICES DE BLAS, LUIS, op cit. Pag. 299

³³ Idem

actualmente en la economía, y del lugar que ocupan en el análisis económico que se hace en el mundo académico presente.”³⁴

Hubo diversos economistas que realizaron formulaciones precisas del principio de *la utilidad marginal decreciente*: que incrementos iguales en los medios o bienes que proporcionan utilidad aumentan ésta de forma decreciente. Lloyd (1833), Longfield (1834), Señor (1836), Jennings (1855) y Eran (1864) enunciaron todos ellos dicho principio pero, o no lo desarrollaron explícitamente, o no lo aplicaron a problemas económicos.

De esta manera podemos resumir este principio según los principales pensadores de este enfoque: existiría, mas allá de la diversidad de los gustos individuales, una ley psicológica, según la cual la satisfacción lograda mediante el consumo de un bien aumenta con el incremento del consumo, pero tal aumento de satisfacción se produce a un ritmo cada vez más débil, de tal manera que se presenta una saturación progresiva, pero jamás total.

Resaltemos que esta ley no se expresa por una fórmula clara, contrariamente a lo que pasa en física; de tal manera, no se precisa a qué tasa decrece la utilidad marginal en tanto aumenta el consumo ya que ésta varía de un individuo a otro; se contenta con dar el sentido de tal variación, la cual se supone igual para todo el mundo. Ahora, el hecho de enunciar hipótesis cualitativas -sentido de la variación, forma de la curva mas que expresadas en cifras-, es típico en microeconomía. donde la complejidad vuelve problemática toda medida cuantitativa.

Para efectos de este trabajo y como representativo de la teoría neoclásica analizaremos al Inglés William Stanley Jevons (1835-1882), marginalista que nos habla de la oferta de mano de obra.

³⁴ Idem

A este respecto empezaremos por señalar que para Jevons “El valor depende por completo de la utilidad”. Diferenció entre utilidad total y marginal, que denominó grado final de utilidad, y que definió como “el grado de utilidad de la última unidad añadida, o la siguiente cantidad muy pequeña, o infinitamente pequeña, añadida a una cantidad existente”³⁵, esta es ley de la utilidad marginal decreciente; en este caso la palabra “utilidad” designa la satisfacción o el placer conseguido, en tanto que el adjetivo “marginal” subraya el hecho de que la utilidad de la última unidad consumida disminuye en tanto el consumo aumenta.

A este respecto encontramos un ejemplo muy visible, si el consumo de una manzana otorga una utilidad de 10, la de dos manzanas una utilidad de 15 y la de tres manzanas 18, entonces la utilidad marginal de la segunda manzana es igual a $15-10$, es decir 5, en tanto que la de la tercera manzana es de $18-15$, o sea 3. Ahora, como 3 es menor que 5, la ley de la utilidad marginal decreciente se ha verificado.

Jevons comprendió así, también, que el uso de la utilidad marginal como determinante de los precios implica comparación de utilidad sólo de cada comprador individual para sí mismo, respecto a los diferentes usos que pueda dar su poder adquisitivo, grande o pequeño; por tanto, no se requiere comparación de utilidad entre los individuos. Sin embargo, y pese a negar en otros pasajes de su obra su mensurabilidad, Jevons tomó la utilidad como medible. Aunque en su modelo la utilidad marginal determina los precios relativos (el valor), Jevons observó que si el precio depende de la utilidad marginal, determinada a su vez por la escasez, entonces la utilidad marginal, en general es el resultado del alto costo de producción, cerrando así, aparentemente, el círculo para la determinación del precio relativo, de esta manera precisó:

“El coste de producción determina la oferta; la oferta determina el grado final de utilidad; el grado final de utilidad determina el valor”³⁶

³⁵ JEVONS, W.S. , La Teoría Económica Política, Madrid, Pirámide,1998, pag. 53

³⁶ Idem, pag. 165

Bajo la anterior cadena, este autor contempló la oferta de mano de obra como una conjunción de placer y dolor, señalando que puesto que el esfuerzo humano es desagradable, deberá tener una recompensa, de esta manera los individuos ofrecerán mano de obra mientras que consideren que la satisfacción que obtienen por ello es superior a la insatisfacción.

De esta manera si el trabajador labora a destajo, es decir elige la cantidad de trabajo que quiere ofrecer. La decisión de cuanto ofrecerá dependerá de lo siguiente:

1° Cantidad de dolor

2° La cantidad de producto, que puede medirse en salarios reales

3° La cantidad de utilidad ganada o derivada del producto, que puede medirse como el grado de utilidad de los salarios reales.

De esta manera en el sistema a destajo el salario real del trabajador, su ingreso, depende de su tasa de producción, de su productividad.

En el equilibrio deberá cumplirse que el grado de utilidad del producto (de los salarios reales producidos) se iguale a la desutilidad del trabajo requerido para su producción.

4.2.1 Mercado de Trabajo para los Neoclásicos

Bajo los anteriores conceptos ya señalados, y tomando como base que el modelo neoclásico hace un planteamiento general, sus recomendaciones se usarán universalmente, así al hablar de costos, el trabajo será un costo que se debe tratar como cualquier otro, buscando la maximización de beneficios.

4.2.2. Demanda de Trabajo.

Para los neoclásicos la demanda de trabajo está en función de la producción con dos factores (capital y trabajo) homogéneos.

Se establece una diferencia entre el corto y el largo plazo.

“El corto plazo, se define como aquella situación tal que uno de los factores es fijo, en este caso el capital. Así dado un nivel de salario, las empresas demandarán más trabajo si sube el precio de su producto. La demanda de trabajo surge de la decisión de producción de las empresas. Si en el corto plazo, el stock de capital permanece fijo, el trabajo, será el único factor que incida en las decisiones de producción; en tal sentido, la empresa demandará trabajo adicional hasta que el salario real sea igual a la productividad marginal del trabajo. Es decir en el marco del análisis neoclásico, en un mercado de competencia perfecta, la empresa maximizadora de ganancias empleará unidades adicionales del factor variable (trabajo) hasta el punto en que el valor de su producto marginal (producto marginal multiplicado por el precio del producto) se iguale al salario”.³⁷

“A largo plazo, se parte del supuesto de que las empresas pueden variar tanto el número de trabajadores que emplean como el stock de capital en el marco de la tecnología existente. Por tanto, una variación en el precio de un factor llevará a la empresa a la sustitución del factor caro por barato. En términos generales, la empresa minimizadora de costes a un nivel dado de output, combinará trabajo y capital hasta que su coste marginal relativo sea igual a su productividad marginal relativa.”³⁸

De esta manera resulta obvio que en la medida en que el coste marginal del producto es más elevado si se utiliza más trabajo que si se usa capital, la empresa se verá obligada a incrementar el uso del capital en detrimento del trabajo.

Para los neoclásicos es el punto de intersección entre la curva de oferta continua y ascendente y la demanda continua y descendente la que determina el salario y el empleo de equilibrio, como en cualquier otro mercado, por tanto aquello que entorpezca esto, llámese legislación sobre

³⁷ PAULINA IRMA CHÁVEZ RAMÍREZ, Análisis de los procesos de Flexibilización del Mercado de trabajo en España y México, 1982-2007, Tesis Doctorado, UNAM, 2008, pag. 22-23

³⁸ Idem, pag. 23

salario mínimo, acción de sindicatos, evitarán el equilibrio; de esta manera la recomendación de los neoclásicos se resume de la siguiente manera: “Remuévanse los obstáculos que restan flexibilidad al mercado de trabajo y el pleno empleo nos vendrá por añadidura”³⁹

En esta misma línea, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) señala que los neoclásicos enumeran diversas circunstancias por las que el mecanismo de equilibrio de los salarios reales deja de operar: la existencia de sindicatos que exigen un salario real mayor al de equilibrio, criterios de mejoras en los estándares de vida, lo que introduce una resistencia a la baja de los salarios en condiciones de recesión y desempleo,... la existencia de seguro contra desempleo, siendo todos estos elementos que incrementan los salarios reales arriba de sus niveles de equilibrio, provocando por tanto desempleo. De esta manera el desequilibrio sobreviene por una reducción de la demanda de trabajo o una imposibilidad de los salarios a ajustarse, resumiéndose esta última como rigidez de los salarios a la baja, el factor clave, que origina el desequilibrio en el mercado de trabajo.

Así las cosas bajo este modelo, la economía siempre encontrará el pleno empleo, pues los desempleados podrán conseguir empleo reduciendo sus demandas salariales, hasta el nivel que se equilibre el mercado, es decir, donde se igualan la oferta y la demanda, de esta manera el profesor Gerardo Fujii, explica la posición neoclásica de la siguiente manera:

“El desempleo involuntario sistemático surge cuando en el mercado laboral no se dan condiciones plenamente competitivas, o sea, cuando se está en presencia de rigideces en el mercado laboral, que impiden que el salario real se ajuste para equilibrar la oferta y la demanda de trabajo”⁴⁰

³⁹ OSCAR DE JUAN, “Teorías sobre el empleo y desempleo: ¿Explica alguna la elevada tasa de paro española?”, en Oscar de Juan y otros. El desempleo en España, tres ensayos críticos. España. 1996. p.20

⁴⁰ FUJII GAMBERO, GERARDO, “Flexibilización Laboral y empleo en México”, p.8

A este respecto, Gerardo González, señala “La transformación del modelo de acumulación obliga a los teóricos neoclásicos a fundamentar la flexibilización laboral. Éstos aseguran que el desempleo es producto de la rigidez de la contratación colectiva prevaleciente y que para enfrentar la competencia, se deben eliminar obstáculos que impidan modificar libremente variables como salario, prestaciones y demás obligaciones”⁴¹

De esta manera para los neoclásicos la rigidez en el mercado de trabajo es lo que produce desempleo al crear un excedente en el salario de equilibrio que conlleva a un exceso de oferta de trabajo.

Incluso esta óptica es compartida por el Banco Mundial en relación con el mercado laboral de América Latina “Las distorsiones más serias del mercado laboral en América Latina se derivan de la intervención gubernamental en la fijación de salarios; del elevado costo del despido, lo que reduce la flexibilidad y dificulta y hace lenta la reestructuración de las empresas; los elevados impuestos sobre nómina, que reducen el empleo formal e inhiben la competitividad internacional de las empresas locales y la naturaleza de la gestión de las relaciones laborales, que favorecen la confrontación y encarecen los procedimientos para llegar a acuerdos”⁴²

Ahora es importante dejar precisado desde este momento que son en porcentaje pocas las empresas que respetan las rigideces laborales, según quedará precisado en el capítulo segundo del presente trabajo.

5. Modelos de Acumulación de Capital en México

5.1 El Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones.

⁴¹ GONZÁLEZ CHÁVEZ, GERARDO, en Revista Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía, Vol. 35, Núm. 138, julio-septiembre 2004, pag. 98

⁴² World Bank “Labor and Economic Reforms in Latin America and Caribbean”, Washington D.C. p. 16

Este periodo coincide con la estructura de organización del trabajo taylorista-fordista, en donde la burocracia era la forma dominante de organización, de acuerdo a Toffler "La fábrica había sido ideada para extraer productos estandarizados; La burocracia era una máquina para extraer decisiones estandarizadas. La burocracia se funda en una división maquina de funciones, actividades rutinarias, permanencias y jerarquías verticales muy escalonadas. Se adoptan decisiones en la cúspide; a renglón seguido se distribuyen instrucciones y, por último, se emprende la acción en la base. Así, pues, se ha implantado este sistema burocrático para realizar un número limitado de funciones repetitivas, cada cual en un medio ambiente relativamente previsible. Ésta es la razón de que ello llegara a ser la modalidad dominante de organización humana de la era industrial"⁴³

La década de los cuarentas, es señalado por diversos economistas, como el punto de partida de un período de la economía mexicana que se conoce como "modelo de sustitución de importaciones". (Crecimiento hacia adentro), es necesario señalar que el Estado Mexicano estaba mejor preparado para este viraje, en este nuevo sistema de acumulación, con los principios laborales promulgados por la Constitución y posteriormente reglamentados en la Ley Federal de Trabajo de 1931 y gracias al pacto cardenista de apoyo a las masas, convertido posteriormente en lo que se denomina un Estado paternalista, de esta manera el PIB, crece durante estos años en un orden del 6.5% en promedio anual.

Debido a los efectos de la Segunda Guerra Mundial, la demanda de los bienes mexicanos se elevó y trajo consigo una elevada tasa de empleo. Algunas empresas incrementaron los turnos de trabajo para satisfacer las demandas internas que no podían ser satisfechas, porque los países europeos padecían los horrores de la guerra. Otro factor que propició este modelo, fue la política del presidente Ávila Camacho (1941-1946) porque prometió indemnizar a los ex

⁴³ Alvin Toffler; "La Empresa Flexible", Traducción de Manuel Vazquez, Plaza & Janes Editores, S.A., primera edición 1985, pag. 107

dueños de la industria petrolera mexicana, reconocer la deuda de los bonos vencidos y estimuló la inversión extranjera en los ramos de la manufactura y el comercio.

También el presidente Miguel Alemán (1947-1951) impulsó más este modelo. Controló fuertemente la importación de bienes de consumo, pero fue flexible con los bienes de capital. México vio llegar maquinaria y equipo extranjero adquiridos con las ganancias logradas durante los años de guerra. Los empresarios mexicanos de ese tiempo, fueron también un factor del fortalecimiento de este modelo. Negociaron las paces con el Gobierno, aceptaron la necesidad de una reforma económica y social, y pensaron en una expansión de los mercados nacionales y extranjeros. Los beneficios se extendieron a toda la población, se le conoce como la época del "milagro mexicano"⁴⁴

Con Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970) se proyectó modernizar la industria, aumentar la productividad y lograr la competitividad internacional incorporando tecnología moderna. Echeverría buscó reordenar el régimen mixto constitucional a través de la inversión pública, como la fuerza clave para dirigir el crecimiento. Sin embargo a partir de Echeverría la económica se orientó hacia una política de populismo⁴⁵ que se vio alentado, en el período del presidente José López Portillo. Las políticas expansivas aplicadas con Echeverría, condujeron a graves desequilibrios macroeconómicos durante los años 70's, sin embargo el auge

⁴⁴ Clark W. Reynolds, La economía mexicana: su estructura y crecimiento en el siglo XX, FCE, 1973. Pp.55-63

⁴⁵ Es conveniente antes que nada aclarar lo que entendemos por populismo, la definición que tomamos es la de Sebastián Edwads, que señala que el populismo supone un conjunto de *políticas económicas* destinadas a alcanzar *metas políticas* específicas. Tales metas políticas son: a) El movilizar el apoyo de los trabajadores organizados y algunos grupos de la clase media baja; b) obtener un apoyo complementario de las empresas orientadas hacia el mercado interno y c) el aislamiento político de la oligarquía rural, las empresas extranjeras y las élites industriales de grandes productores nacionales. Las políticas económicas necesarias para alcanzar estas metas incluyen, pero no se limitan a: a) los déficit presupuestarios para estimular la demanda interna; b) aumento de los salarios nominales con controles de precios para lograr una redistribución del ingreso, y c) el control o la apreciación del tipo de cambio para reducir la inflación y aumentar los salarios y los beneficios en los sectores de bienes que no intervienen en el comercio internacional.

petrolero de 1978-1981 alivió temporalmente el escollo. Sin embargo tras la crisis mexicana de agosto de 1982, el gobierno mexicano se vio obligado a escoger entre las políticas populistas y el servicio de la deuda, escogiendo el último camino.

Aquí es importante señalar de conformidad con lo que señala el Dr. Gerardo Fujii⁴⁶, que este mercado lo impulsa la propia industria, para fortalecer el mercado interno, por tanto los trabajadores deben tener buenos salarios, es decir el modelo económico exigía cierto comportamiento por parte del mercado.

5.2. Modelo Secundario Exportador ⁴⁷

En 1982 la economía mexicana empezó a experimentar la crisis económica más aguda de todo el periodo de la posguerra, siendo esta crisis de tipo estructural,⁴⁸ el deterioro del patrón se puede observar ya en los años setenta pero diversos factores dieron lugar a cierto aplazamiento.⁴⁹ Como siempre que hay dilación, está sólo provoca una irrupción más violenta, de esta manera el viejo esquema pareció definitivamente cancelado.

Señalando el entonces Presidente Miguel de la Madrid, en una entrevista al periódico Excélsior, el 8 de julio de 1984:

“Yo he afirmado que la crisis económica que estamos sufriendo no se debe a meras circunstancias temporales, sino a factores de estructura: desequilibrio en

⁴⁶ Conferencias dadas en la Maestría de Economía, impartida en la Cámara de Diputados 2008-2009. Clase Economía del Crecimiento y del Desarrollo

⁴⁷ Para el desarrollo de este apartado tomamos en cuenta lo desarrollado por el autor Valenzuela Feijóo, José, en su obra El Capitalismo Mexicano en los ochenta, ¿Hacia un nuevo modelo de Acumulación?, Colección Problemas de México, Editorial Era, México, D.F. Segunda Reimpresión 1988

⁴⁸ La estructura que entró en crisis fue la del patrón sustitutivo de importaciones

⁴⁹ En algunas de ellas podemos señalar las alianzas sociopolíticas de la burguesía estatal, que temen que las exigencias del patrón secundario-exportador dañe su situación, el auge petrolero (1978-1981). El boom petrolero generó la ilusión de una transición relativamente suave a un nuevo esquema de crecimiento.

las finanzas públicas con un déficit creciente; la diferencia entre ingreso y gasto; el aumento en el pago de intereses, tanto en función de presupuesto como en función de divisas.

Otro desequilibrio estructural es el del sector externo, la incapacidad que había venido reflejando el país para generar suficientes ingresos de divisas, para pagar nuestras importaciones, flujo de turismo de mexicanos en el exterior, transferencias de capital de mexicanos al extranjero por desconfianza en el nivel de la paridad cambiaria. Esto es otro desequilibrio serio que explica, en gran parte la crisis económica.

La economía, orientada fundamentalmente hacia la sustitución de importaciones, descuidando fomento de exportaciones, implica también un cierto modelo de industrialización y crecimiento económico desequilibrado.

Desequilibrios estructurales igualmente serios en cuanto a las relaciones entre los sectores de la economía y de la sociedad, fundamentalmente la polarización entre la ciudad y el campo. El campo con poca dinámica de crecimiento, con insuficiente producción de alimento que nos han hecho subir en términos absolutos, las importaciones.”⁵⁰

Esto quedó establecido de manera puntual en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 donde se precisó “El país necesita exportar y desplazar el centro de gravedad de sus exportaciones de los productos primarios y el petróleo a la manufactura”

5.2.1. Líneas Estratégicas del Cambio Estructural

Ante todo es necesario precisar que ante la crisis el cambio estructural es indispensable para asegurar la permanencia de la reordenación económica, en este orden la Secretaría de Programación y Presupuesto, en el Plan Nacional de Desarrollo 1983⁵¹, señaló:

⁵⁰ Citado por Valenzuela Feijóo, José, op. Cit., pag. 145

⁵¹ Secretaría de Programación y Presupuesto, Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, p.116, citado por Valenzuela Feijoo, op. Cit. Pag. 149

“El cambio estructural... se basa en seis orientaciones generales que guiarán las acciones globales, sectoriales y regionales:

- Dar prioridad a los aspectos sociales y redistributivos del crecimiento
- Reorientar y modernizar el aparato productivo y distributivo
- Descentralizar en el territorio las actividades productivas, los intercambios y el bienestar social.
- Adecuar las modalidades de financiamiento a las prioridades del desarrollo
- Preservar, movilizar y proyectar el potencial de desarrollo nacional
- Fortalecer la rectoría del Estado, estimular al sector empresarial e impulsar al sector social

Sin embargo estos puntos coinciden muy poco con las exigencias del patrón secundario exportador, “pudiéndonos indicar que prevalece una estrategia neocardenista”⁵², sin embargo esto, como siempre, resultarán meras declaraciones, pues la realidad, es que en ese momento se empezó a avanzar hacia el nuevo patrón de acumulación,

- Se empezó a poner énfasis en las ramas industriales más pesadas, de bienes intermedios y de capital, en las cuales se daría un avance importante respecto a su actual nivel de sustitución de importaciones, en donde al llegar la crisis los bienes de capital ya eran obsoletos y no se renovaban y si se hacía era a través de préstamos muy caros.
- Caída del salario real, aumento del desempleo abierto y del grado del monopolio. En suma redistribución regresiva del ingreso.
- Gran apertura externa y fuerte expansión de las exportaciones manufactureras.

Para esto era necesario, entre otras medidas, el levantamiento de las barreras proteccionistas de la industria nacional, propias de la fase de la sustitución de

⁵² Valenzuela Feijoo, José, op. Cit. Pag. 150

importaciones, bajo la base que con esto se fortalecerían las empresas más aptas para sostener la competencia del mercado externo, sin embargo la clase empresarial mexicana de ese entonces era conservadora y tímida al riesgo de nuevas inversiones (fomentadas por el hábito de la prolongada protección estatal) existiendo propensión a refugiarse en la fuga de capitales, existiendo bajo nivel del control de calidad tanto de fabricantes y trabajadores como por vendedores y consumidores, que colocaban a la producción mexicana en desventaja frente a las severas normas de calidad internacionales. El conjunto de estos obstáculos y dificultades hicieron que las expectativas de éxito de este nuevo proyecto recayeran en la ventaja comparativa económico-social: *El bajo nivel salarial*. El proyecto del estado se daba a través de una “modernización desde arriba”, sin embargo se topaba con el aparato burocrático-corporativo de los sindicatos (que en su momento se constituyó como agente del Estado en el movimiento obrero y garante de la inmovilidad obrera en ese pacto) y la burocracia estatal urbana. Era necesario realizar una mutación, aprovechando el bajo nivel de autonomía de los trabajadores con respecto al Estado y su persistente subordinación política a los mecanismos del PRI y del régimen a través del control que ésta había logrado mantener sobre los grandes sindicatos y organizaciones de masas, perdiéndose con esto el poder de negociación de los trabajadores, sumiéndolos en un estado de desprotección si no legal, sí de hecho.

Citando el autor González Chávez, al mencionar a los teóricos neoclásicos que para ellos “se deben eliminar los obstáculos que impiden modificar libremente variables como salarios, prestaciones y demás obligaciones –establecidas en la legislación laboral vigente- para incentivar la inversión y propiciar la generación de los empleos que se necesitan. Se deben cambiar, afirman, las relaciones laborales mediante el diálogo y la concertación entre trabajadores y patrones. Es necesario olvidar la lucha de clases e impulsar una nueva cultura laboral que imponga la productividad y la competitividad por encima de la justicia social por medio de la

reforma a la L.F.T., para adecuarla a las condiciones de competencia y asegurar al inversionista el abaratamiento de la mano de obra.”⁵³

6. Instituciones Laborales Mexicanas y Cambio Institucional

Antes que nada es necesario precisar, de conformidad con Douglass C. North, que “Las instituciones son las reglas del juego de una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana... Las instituciones afectan el desempeño de la economía... El desempeño diferencial de las economías a lo largo del tiempo está influido fundamentalmente por el modo en que evolucionan las instituciones.”⁵⁴

De esta manera las instituciones laborales en sentido genérico son las distintas formas de intervención del Estado en las relaciones laborales, y que son en México los principios jurídicos que ya señalamos. Contra estas instituciones se ha lanzado el concepto de flexibilización como necesario ante los cambios tecnológicos, señalando los reductores de las instituciones que las mismas provocan rigidez salarial y reducen los incentivos a la búsqueda de empleo efectivo. Por lo anterior, en el siguiente capítulo expondremos qué se debe entender por flexibilización, a efecto de concluir si con la misma, según el punto de vista neo-clásico, se erradicara el desempleo.

⁵³ GONZÁLEZ CHÁVEZ, Op. cit. pag. 99

⁵⁴ NORTH, C. Douglas, Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico, F.C.E. México, 2006, p.13

CONCLUSIÓN

La legislación laboral mexicana nació como una institución alejada de la economía, y aún, en contra de la misma, protegiendo a la parte débil de la relación de trabajo, esto fue una decisión política fundamental del constituyente de 1917, que a la postre resultó ser totalmente innovadora y ad-hoc a una nueva forma de producción que se venía gestando, la Taylorista-Fordista, de esta manera durante el tiempo que las empresas requerían estabilidad en la mano de obra, la L.F.T., fue cumplida en su mayoría por los empresarios y el Estado sancionaba su falta de cumplimiento, sin embargo una vez que esta forma de producción es agotada, y se requiere establecer una nueva clase de empresa, como nos señala Alvin Toffler, una empresa flexible, que atienda las nuevas necesidades de una sociedad cambiante y globalizada, este modelo de producción entra en crisis, necesitando por tanto un nuevo modelo económico que lo justificara, pues ahora ya no era necesaria la estabilidad para los trabajadores. En el mundo la nueva forma de producción fue sustentada por modelos neoclásicos, sin embargo en México la legislación laboral no cambió, por lo que dejó de ser cumplida, actuando el nuevo modelo económico Neo-Clásico de manera paralela y a la vista de las autoridades, pues como ya quedó señalado en este capítulo los modelos de producción y por tanto de acumulación de capital, son una fuente real para el Estado y es, éste último, el que adopta la política económica de conformidad con la realidad o para sustentar la nueva forma de acumulación, pues de no hacerlo la realidad económica lo supera y actúa al margen de la normatividad.

De esta manera se ha señalado por los neoclásicos que el problema de la falta de empleo es la consecuencia de la excesiva regulación laboral, precisando que todo aquello que entorpezca el libre mercado laboral, llámese legislación sobre salario mínimo, acción de sindicatos, evitarán el equilibrio y por tanto el empleo pleno; de esta manera la recomendación de los mismos se resume al señalar que

removiéndose obstáculos que restan flexibilidad al mercado de trabajo, el pleno empleo vendrá por añadidura.

En el siguiente capítulo analizaremos, si efectivamente, eliminando los derechos laborales, como actualmente sucede a la vista de las autoridades, hemos llegado al pleno empleo y si este empleo es de calidad, es decir un empleo decente.

CAPÍTULO 2. NUEVA POLÍTICA ECONÓMICA: FLEXIBILIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DE LA RELACIONES LABORALES

Introducción

En este capítulo analizaremos qué es la Flexibilidad Laboral, tantas veces oída, explicando las formas de flexibilidad numérica, de mano de obra periférica, de tiempo de trabajo, flexibilidad funcional y salarial; explicando qué consecuencias pueden acarrear y si las mismas son sinónimo de trabajo precario. también veremos los requisitos que la Organización Internacional del Trabajo señala como necesarios de un trabajo decente, para luego pasar al mercado mexicano, tanto en el plano legal como en el de facto, señalando los datos arrojados por diversas autoridades, que nos permitirán ver la evolución del mercado de trabajo, en términos de cantidad y calidad de empleo, para observar si el marco legal que rige las relaciones obrero-patronales aún es eficaz y vigente, en el que se brinde, de conformidad con los principios expuestos en el capítulo que antecede, protección y calidad en el empleo de los mexicanos.

La década anterior fue testigo de reformas radicales a medida que México abandonaba la industrialización orientada a la sustitución de importaciones, abría sus mercados económicos y financieros, privatizaba las empresas públicas, imponía austeridad fiscal y monetaria, sin embargo la reforma laboral quedaba aplazada, aunque en los hechos y de conformidad con lo que se presenta en este apartado se daba al margen del sistema jurídico. Con esto, y de conformidad con la tesis neoliberal, se esperaba que se impulsara el crecimiento económico y que esto condujera a un aumento del empleo y a reducir el desempleo, el subempleo y la pobreza.

Sin embargo, las expectativas de crecimiento, tanto de la economía como del empleo, y de reducción de la pobreza no se materializaron.

De esta manera trataremos de plasmar el comportamiento de las relaciones de trabajo, con el objetivo de proporcionar nuevos elementos, para que, en el capítulo que sucede, podamos señalar cuáles son las políticas necesarias para promover la generación de trabajo decente, para poder concluir si el trabajo precario con una desregulación o una flexibilización es la única salida, en este marco globalizador, para lograr el crecimiento económico.

1. Cambio de Política Económica en México

Según señalamos en el capítulo anterior, debido a la crisis del 82, que primero dio lugar a políticas de estabilización en un contexto externo extremadamente desfavorable, las que fueron abriendo paso a las reformas estructurales que significaron el tránsito hacia un modelo de funcionamiento de la economía radicalmente distinto al anterior, buscando acabar con el “Estado Obeso”, posteriormente al plantearse el Consenso de Washington, en 1992, se establecieron un conjunto de principios, que conducirían “al crecimiento de las economías” y que en síntesis, señalaban que las variables macroeconómicas más importantes debían de estar en orden (había que alcanzar la estabilidad macro); por tanto el Estado debía de abandonar la propiedad de las empresas públicas y había que liberalizar al máximo los mercados. Con motivo de esto se acordó: minimizar los déficits fiscales, disminuir al mínimo la tasa de inflación, reducir las tarifas al comercio exterior, privatizar al máximo y liberalizar los mercados financieros.

Posteriormente a la principal tarea; la estabilidad macroeconómica se debían llevar a cabo “reformas de segunda generación” entre ellas la reforma laboral, “con el objeto de mejorar la eficiencia, acelerar el crecimiento y elevar los ingresos y el bienestar”, señalando como problemática a combatir los altos e inciertos costos de despido que inducen a una excesiva rotación laboral y elevados costos extrasalariales que propician la informalización, teniendo por tanto como objetivos dentro de esta flexibilización eliminar los costos de despido y facilitar la

contratación temporal de trabajadores, es decir llegar a la cúspide de los principios neoliberales. Con lo anterior se disminuiría la pobreza en América Latina, pues es precisamente este el mayor desafío de esta parte del mundo: la superación de los márgenes de pobreza.

Bajo la anterior premisa empezaremos por definir que es Flexibilidad Laboral

2. Flexibilización Laboral Mundial

La Globalización ha venido a cambiar la forma de uso de la fuerza de trabajo que predominó hasta la década de los ochentas, “caracterizada por la rigidez a través de una labor segmentada, monótona con normas precisas de cómo trabajar, con un estilo de mando burocrático y con una separación entre supervisión y operación, y entre operación, mantenimiento y control de calidad.”⁵⁵, dando comienzo a la llamada Flexibilización Laboral, como requisito esencial para la sobrevivencia de las empresas en un mundo competitivo.

“La palabra *flexibilización*, evoca o hace referencia a la disposición del ánimo para ceder y acomodarse, adaptarse a una circunstancia, por lo que la *flexibilización laboral*, sería en este orden de ideas, la adecuación del ordenamiento jurídico a las nuevas exigencias del mercado internacional, promoviendo la productividad, para hacer más competitivos y de mayor calidad los productos que generan las empresas.”⁵⁶

Los conceptos de Productividad, Calidad y Competitividad, básicos en la comprensión del término *Flexibilización Laboral*, van íntimamente unidos al de Modernización Industrial para lograr un crecimiento en el desarrollo económico. La productividad significa tanto un aumento del volumen de la producción, como la

⁵⁵ De la Garza Toledo Enrique, Coord., Modelos de Industrialización en México, México, UAM-I, primera edición, 1998.

⁵⁶ Soubervielle Fernández, José Angel, artículo Flexibilización de las Relaciones de Trabajo, no publicado, 30 de marzo de 2001.

eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo, de manera que en función del consumidor la productividad y la calidad son una misma cosa.

A fin de explicar de manera integral el concepto de productividad, deberemos de analizar sus principales aspectos, por una parte el relacionado con los cambios tecnológicos que como instrumentos de un sistema mecanizado nos conducen cada vez más a una industria automatizada, y por otra parte aquella que se apoya en el Capital Humano para elevar la productividad, lo que representa incentivos para los trabajadores, apoyándose principalmente en la capacitación de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

En cuanto a la importancia y función de la productividad, no sería excesivo afirmar que es la fuente más importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales, por ello la productividad es un indicador del grado de competitividad industrial de un país, pudiendo decirse que esa competitividad puede basarse no solo en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad así entendida, implica no solamente un crecimiento económico sino también un desarrollo equilibrado, de esta manera hay un indicador de productividad que es muy simple que señala el costo laboral unitario que depende de dos variables, 1° la tasa de salarios y 2° la productividad laboral (entendiendo esta para el conjunto de la economía es decir igual al PIB/cantidad de trabajadores) , de esta manera en la medida que el Costo Laboral Unitario es más bajo, la competitividad de la empresa es mayor, es decir lo importante no es competir con salarios bajos, sino reducir el costo laboral unitario y para esto no solo sirve bajar los salarios, sino que podemos actuar sobre la variable productividad, es decir elevarla, *de esta manera el comportamiento de la variable productividad es clave.*

Sin embargo los cambios preconizados por el Consenso de Washington inciden en reducir los costos salariales y en eliminar los costos de despido que trae como

consecuencia la falta de estabilidad en el empleo; así como la falta de protección contra el despido injustificado. Aquí nos parece oportuno señalar lo que al respecto Ulrich Beck, precisa en su libro *Un Nuevo Mundo Feliz*: “Por doquier se reclama flexibilidad, o con otras palabras que los empresarios puedan despedir más fácilmente a sus trabajadores. Flexibilidad, significa también que el estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos, ejemplo pensiones, los contratos actuales son en su mayoría de corta duración y más fácilmente rescindibles. Por último esto significa también, confórmate pues tus conocimientos y diplomas ya no sirven, y nadie te puede decir lo que tienes que aprender para poder ser útil en el futuro.”⁵⁷

2.1. Formas de Flexibilidad Laboral

La “flexibilidad” laboral, se manifiesta en varias modalidades:

- a) La Flexibilidad Numérica.- Reside en la facultad del empresario para modificar el volumen de su personal, que implica también atenuar o eliminar la protección contra el despido.
- b) La Mano de Obra Periférica.- Ya sea a través del trabajo por cuenta propia, de subcontratación de trabajo a domicilio y por los métodos de suministro de servicios en el momento preciso.
- c) La Flexibilidad del tiempo de trabajo.- disminuyendo las restricciones para el trabajo parcial, sobre el número de horas de trabajo diarias y semanales, la abolición o mitigación de las restricciones de trabajo nocturno y de periodos de descanso obligatorios.
- d) La Flexibilidad Funcional.- que atañe a la organización interna del personal por parte de la empresa; de manera que se amplía la gama de tareas atribuibles al trabajador y se aumenta la movilización interna de los mismos.

⁵⁷ Ulrich, Beck, *Un Nuevo Mundo Feliz*, editorial Paidós, España 2007, p.11

“El proceso de modernización productivo implica cambios sustanciales en los métodos de producción, que obligan al trabajador a participar en un mayor número de operaciones de las que realizaban en la estructura de puestos taylorista-fordista. La tendencia actual en los sistemas de organización del trabajo es exigir habilidades múltiples al trabajador, de manera que esté en aptitud de desempeñar diversas funciones. En las empresas con maquinaria y equipo flexible, se tiende a reducir el número de categorías del tabulador. Obviamente, en la medida en que esto ocurre, se amplían las funciones que debe desarrollar el trabajador que las ocupa”.⁵⁸

- e) La Flexibilidad Salarial.- Esto a efecto de que los salarios estén más estrechamente relacionados con varios indicadores del rendimiento del trabajador y de la organización.

3. Trabajo Decente

La OIT enarbola como su bandera, el concepto de TRABAJO DECENTE, que es definido por Juan Somabia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo de la siguiente manera: “Un trabajo que satisface las aspiraciones fundamentales del individuo, no sólo en cuanto ingresos, sino también en cuanto a seguridad para él y para su familia, sin discriminación ni imposiciones vejatorias, y que da un trato igual tanto al hombre como a la mujer”⁵⁹

Así este concepto está sustentado en dos bases, la primera como aspiración básica de todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, es decir tener un trabajo en condiciones de equidad, igualdad de trato y de oportunidades y en

⁵⁸ Enrique Hernández Laos, et all, La Movilidad de la Mano de Obra en el Sector Manufacturero de México. Cap. 6 Instituciones, Legislación y Prácticas Laborales en el Proceso de Modernización del Sector Manufacturero, ed. STPS, México, 1993, pag. 176.

⁵⁹ Revista Mundo Laboral número 2 mayo-junio 2005, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, artículo Trabajo Decedente de Philippe Egger pag. 22.

condiciones de seguridad, en cuanto a protección social en caso de pérdida o de variación súbita del ingreso o salario. Una segunda base, es el respeto a los derechos humanos, tanto civiles y políticos como la libertad de expresión, libertad de asociación, como derechos económicos y sociales como derecho al empleo, a condiciones de trabajo más justas y protección social.

Lo anterior de conformidad con la OIT se logra conjuntando una serie de políticas que por un lado creen empleos pero al mismo tiempo los empleos que se creen sean dignos, decorosos, trabajos más decentes. Para lograr esto la O.I.T. señala que los estados deben implementar las siguientes medidas

- a. Crear estrategias de Empleo. La creación de empleos debe ser la prioridad política en todo el mundo, y no solo política sino económica, en virtud de que sin trabajo no hay derechos de los trabajadores.
- b. Desarrollar las Calificaciones. Se debe otorgar máxima prioridad a la formación profesional, promoviendo las inversiones en desarrollo de recursos humanos, tanto por parte del sector público como del privado, haciendo que las instituciones educativas y formativas estén preparadas para responder con rapidez a los cambiantes sistemas de producción y acabando con las desigualdades en el acceso a las oportunidades de aprendizaje, en especial en contra de los grupos más vulnerables, como las mujeres, los discapacitados y los jóvenes.
- c. Desarrollar la Empresa. El crecimiento sostenido de las empresas es esencial para la creación de empleo. Así se debe promover sobre todo a la pequeña empresa que genera la mayor parte de los nuevos trabajos en todo el mundo.

Para lograr lo anterior es necesario brindar servicios de apoyo eficiente y crear un entorno legal y regulador favorable, implementando medidas para mejorar la competitividad y la productividad dentro del contexto de la globalización. La OIT a este respecto promueve “la creación de redes y representación de las pequeñas empresas al objeto de asegurar que los pequeños empresarios puedan influir en los procesos de decisión sobre temas políticos y económicos que afecten a sus empresas.”⁶⁰

- d. Otorgar un adecuado nivel de protección social a la población. Si bien una excesiva seguridad puede inducir a la pasividad, una adecuada seguridad social y económica es esencial para un trabajo productivo y la dignidad humana en la economía global del futuro, de esta manera los estados deben mejorar y extender la protección que proporcionan a todos los miembros de la comunidad a través de toda la gama de contingencias: ingreso mínimo garantizado, asistencia sanitaria, enfermedad, vejez e invalidez, desempleo, lesiones profesionales, maternidad, cargas familiares y muerte.

- e. Inspeccionando condiciones de trabajo. Adecuadas condiciones de trabajo son fundamentales para el logro de un crecimiento sostenible a largo plazo, buenos niveles de vida y armonía social, para esto es necesario cuidar los siguientes tópicos: prevenir accidentes y enfermedades profesionales, proporcionando la información y conocimientos necesarios a los empleadores. Creando sistemas de inspección de trabajo eficientes y eficaces para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

⁶⁰ Folleto La OIT, QUE ES QUE HACE, editado por la Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Área para Cuba, Haití y México, pag. 22

- f. Real Representación Sindical a nivel internacional. Es importante ampliar el ámbito de acción sindical, ya que ante la globalización, las empresas están tomando decisiones que afectan la vida cotidiana de millones y millones de familias obreras en el mundo.

Por lo tanto, primero los sindicatos tienen que ver que hacer ante la integración nacional al mundo, conociendo las decisiones que afectan a los trabajadores propios, por ejemplo Obligando a los Estados a no comerciar con países donde se practique el esclavismo, se explote a los menores, no se respeten los derechos laborales, etc. y después unirse para crear una fuerza sindical supranacional, que represente en ese ámbito los derechos de los trabajadores.⁶¹

4. Precariedad en el Empleo

Como apreciamos, a pesar de que las disposiciones de la OIT tiene el grado de ley⁶², lo que se ha buscado es darle prioridad al Consenso de Washington, por lo menos en México y a nivel mundial, al cambiar el modelo de acumulación se ha buscado acabar con el Trabajo antes señalado como decente,

El Lic. Carlos de Buen Unna, señala: “*La Precariedad*, referida a las relaciones laborales, suele entenderse en forma equívoca, como la falta de una garantía de estabilidad, cuando en realidad atiende a *la corta duración de la relación*. A menudo se incurre en la confusión de identificar la *inestabilidad laboral* como la situación opuesta al trabajo por tiempo indefinido, siendo que son cosas distintas toda vez que la primera apunta a *la falta del Derecho del Trabajador para permanecer en su trabajo*. De esta manera, la Estabilidad en el Empleo, es el derecho que el trabajador tiene a permanecer en su trabajo, y solo a ser separado

⁶¹ Así vemos que se está creando una Confederación Europea de Sindicatos, para la defensa de los trabajadores que agrupa la Unión Europea.

⁶² México ha suscrito los convenios de la OIT, por tanto los mismo tienen igual grado que la Ley Federal del Trabajo.

bajo las circunstancias que la ley señala. Así la inestabilidad no debe confundirse con la precariedad, al menos desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, ya que pueden existir relaciones precarias, esto es, trabajos de breve duración, que sin embargo gocen de estabilidad, en la medida en que el patrón no puede unilateralmente terminarlas sin justa causa, antes de que llegue al final previsto, ello supone la existencia de reglas que deben definir con claridad la duración limitada de la relación, que en todo caso debe estar sujeta a la satisfacción de una necesidad transitoria del empleador.”⁶³

Hay que anotar que la L.F.T. en algunos casos, prevé el pago de una indemnización cuando la relación de trabajo se ha interrumpido de manera injustificada ya sea porque es la única posibilidad prevista en ley, ya se trate de una alternativa a la obligación de reinstalar al trabajador despedido. Esta situación, aunada a los periodos de prueba, a las causales de despido y a la posibilidad de dar por terminada una relación laboral por determinadas circunstancias económicas que afecten a la empresa, constituyen las limitaciones típicas al derecho de estabilidad, y en todo caso, su mayor o menor relatividad.

Por otra parte, según la definición proporcionada por la OIT, empleo precario es una “Relación laboral donde *falta la seguridad* en el empleo, uno de los elementos principales en el contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.”⁶⁴

Por su parte el Dr. Gerry Rodgers, señala los siguientes criterios para identificar cuando estamos ante un trabajo precario: “En primer lugar, un empleo precario es cuando tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida de empleo; en segundo lugar, cuando existen pocas posibilidades para los trabajadores de controlar las condiciones de empleo; tercero, cuando no existe

⁶³ De Buen, Carlos Artículo Trabajo Precario en México, aún no publicado , Agosto de 2,000.

⁶⁴ Tesaurio OIT: Terminología del Trabajo, el empleo y la formación, Edición OIT, Ginebra, 1998.

protección o la seguridad social no esta garantizada y por último cuando los bajos ingresos están relacionados con condiciones de pobreza.”⁶⁵

En suma, el concepto de precariedad comprende *las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, así como debilidades sociales y económicas*. Rodgers enfatiza que no es una sola dimensión, *sino la combinación de los diversos factores*, lo que determina un empleo precario.

Por su parte el autor Chileno Pablo Guerra afirma que un empleo es precario si es inestable e inseguro, señalando: “Proponemos por tanto definir al empleo precario como aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tiempo de contrato su factor más determinante.”⁶⁶

Para este autor, un empleo inestable es aquél en el cual hay carencia de contrato de trabajo indefinido, ya sea que haya ausencia de contrato, o contrato a plazo fijo, a honorarios, temporal o eventual, en tanto que un empleo inseguro es aquél que no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud laboral o previsión. Un empleo se determina como precario de acuerdo a tres factores: perspectiva de la inseguridad; perspectiva de la inestabilidad y perspectiva de la insuficiencia.

Por su parte el uruguayo Eduardo Ameglio, distingue “entre empleo precario y empleo precario asalariado, es decir aquel trabajo desarrollado en relación de dependencia, con lo que excluye ciertas modalidad de empleo precario, como el trabajo informal, mientras que dentro del Trabajo Precario Asalariado encontramos

⁶⁵ Rodgers, Gerry “Precarious work in Western Europe: The state of the Debate”, EN Rodgers, Gerry/ Rodgers Janine (eds.) Precarious jobs in labour market regulations: The Growth of Atypical Employment in Western Europe, 1989, citado por Sandra Leiva, en la serie Mujer y desarrollo, documento preparado para la CEPAL, publicaciones de las Naciones Unidas, Santiago de Chile 2006.

⁶⁶ Guerra Pablo, “La Precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización en: El empleo precario y el empleo atípico: Documento de Trabajo número 105, PET, Santiago de Chile pag. 56, 1994

las modalidades de subcontratación, empleo por tiempo determinado; contratación vía empresas suministradora y trabajo a tiempo parcial.”⁶⁷

De lo antes expuesto podemos resumir que al “Trabajo Precario”, aquel que participe de las siguientes características:

- 1° Corta Duración
- 2° Inestable, aunque esta inestabilidad sea de facto
- 3° Que no otorgue protección Social,
- 4° que brinde pocos ingresos.

Dependiendo el grado de precariedad del número de las características ya señaladas. Con lo anterior queda claro qué objetivos que se persiguen en el programa del Consenso de Washington, moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores, crean de manera total un trabajo precario.

5. Situación Actual del Trabajo en México

A pesar de que, según señala el Banco Interamericano de Desarrollo, las reformas laborales en América Latina han sido las menos alcanzadas y en México en especial, pues como todos sabemos los principios formulados en el artículo 123 Constitucional, se elevaron casi a rango de sagrados, con lo cual se consolidó la rigidez de la ley reglamentaria de 1931 (Ley Federal del Trabajo), y continuada en la ley de 1970, la calidad en el empleo ha venido a la baja.

5.1. Desempleo

⁶⁷ Ameglio, Eduardo y otros, “El empleo precario asalariado” en el empleo precario en el Uruguay, Ameglio, Eduardo y otros, Serie Empleo Precario Número 3, Centro Interamericano de Administración del Trabajo Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

La tasa de desempleo oficial ha permanecido baja, desde su máximo de 6.2% en 1995, como resultado de la crisis de finales de 1994, las tasas de desempleo han bajado y permanecen en aproximadamente 3 a 4%⁶⁸, aquí es necesario precisar que a partir del mínimo registrado en el año 2000, ha ido nuevamente en aumento el desempleo, de conformidad con los datos arrojados por el INEGI⁶⁹, en donde podemos observar el porcentaje mínimo y máximo de desempleo a partir del año 2000, de conformidad con el siguiente cuadro:

Año	Mes con menor desempleo y porcentaje	Mes con mayor desempleo y porcentaje
2000	Dic. 2.17	Sep. 2.93
2001	Jun. 2.48	Feb. 3.23
2002	Dic. 2.34	Ene. 3.58
2003	May. 2.87	Sep. 4.19
2004	Dic. 3.52	Ago. 4.44
2005	Dic. 2.83	Ene. 4.20
2006	May. 2.88	Ago. 4.03
2007	May 3.23	Feb. 4.02
2008	May 3.24	Sep. 4.25
2009	Mar 4.76	Feb. 5.30

En este cuadro podemos observar cómo el desempleo llamado tradicional ha ido en aumento, vemos en la columna correspondiente que el desempleo no ha regresado a los niveles de 2 y 3%, sino que ha ido engrandeciéndose, sin embargo podemos señalar que el desempleo en México se considera coyuntural.⁷⁰

⁶⁸ OIT, Panorama Laboral 2004, Publicación Anual de la OIT en América Latina.

⁶⁹ Pagina del INEGI <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe>, datos de abril del 2000 a marzo de 2009

⁷⁰ Históricamente, el desempleo nunca ha representado un problema. En 1950 la tasa de desempleo fue de 1.3%, en 1969, de 3.8% y en 1990 de 2.7%. En la fuerte crisis de 1982, el desempleo llegó solo al 8%, por tanto siempre ha sido sustancialmente inferior al promedio latinoamericano, ponderado por población, de 8.5%.

5.2. Empleo Informal

Sin embargo esto es una imagen muy parcial de la situación del trabajo en México pues la informalidad, el subempleo y el número de trabajadores pobres han ido en aumento, según mostraremos adelante.

Antes que nada consideramos necesario definir lo que se entiende por Empleo Informal, a este respecto es preciso dejar claro que no es lo mismo Economía Informal que empleo Informal, pues este último hace referencia, según la 17ma. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (ICLS), celebrada en el año 2003 al “número total de trabajos informales, tanto si se llevan a cabo en empresas del sector formal, del sector informal o en hogares, durante un cierto periodo de referencia”.⁷¹

También en base a la ICLS, “el trabajo informal comprende,: 1. Trabajadores por cuenta propia y empleados en empresas informales; 2. Trabajadores familiares; 3. Empleados con empleos informales, tanto si están empleados en empresas formales, informales o en hogares; 4. Miembros de cooperativas informales; 5. Trabajadores por cuenta propia insertos en la producción de bienes exclusivamente para su propio uso.”⁷²

Por su parte, la OIT, en su publicación *Panorama Laboral*, señala como trabajadores ocupados en el Sector Informal: “A todas aquellas personas cuyo empleo principal se clasifica en una de las siguientes categorías: 1. Trabajadores Independientes (incluye a trabajadores familiares y por cuenta propia, excepto administrativos, profesionales y técnicos); 2. Trabajadores en el Servicio

⁷¹ Internacional Conference of Labour Statisticians (ICLS). 2003. Guidelines concerning a statistical definition of Informal employment, endorsed by the Seventeenth Annual Conference of Labour Statisticians (Ginebra), noviembre-diciembre.

⁷² Idem

Doméstico y 3. Ocupados en establecimientos que cuentan hasta con cinco trabajadores”⁷³

A este respecto señalaremos de manera puntual que en México la Ley Federal del Trabajo, no distingue si estamos ante trabajo doméstico o en una empresa con un solo empleado, la Ley es general y se aplica a todo tipo de trabajo, por lo que estaremos ante una ocupación informal en la medida que no se cumpla la Ley Federal del Trabajo, aunque estemos ante una empresa formal o informal, y cuando el trabajo se realice por cuenta propia, por familiares o en cooperativas, en donde la Inscripción a la Seguridad Social es facultativa y por tanto *no están registrados ante dichas instituciones* y carecen de beneficios y derechos laborales.

De esta manera el empleo informal medido como porcentaje de trabajadores que no son protegidos por la regulación laboral y que por lo tanto no reciben beneficios sociales, incluyen al 48.7% de la población activa durante el periodo 1991-1999, según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano.⁷⁴

5.3. Rotación Laboral y Transición entre la formalidad y la informalidad.

No podemos dejar de señalar que las transiciones entre la formalidad y la informalidad han contribuido a mitigar las presiones en materia de empleo durante las crisis económicas.⁷⁵ También el bajo salario y la protección social ineficiente (mala calidad de los trabajos), propician el tránsito de la formalidad a la informalidad.

A este respecto es necesario anotar lo que señala Gerardo González respecto a la necesidad de sobrevivencia que impulsan la contratación de trabajadores informales. Actualmente, señala el autor, el contexto neoliberal, el cual viene

⁷³ Idem

⁷⁴ Según la OIT en 1990 38.4%, 2003 41.8%, se encontraban en la informalidad

⁷⁵ Según señalaremos en el capítulo III de este trabajo, el propio Estado propicia el autoempleo, que resulta ser una válvula de salida ante el problema de desempleo, sin embargo este autoempleo muchas veces se da en la informalidad.

acompañado de una crisis económica recurrente, repercute en la expansión del número de desempleados y facilita la imposición de condiciones laborales contrarias al interés de los trabajadores. “Las circunstancias en las cuales evolucionó el mercado de trabajo en el contexto internacional propician un incremento del desempleo. Aunque también hay un fuerte impulso en la generación de empleos pero en condiciones de contratación precarias, caracterizados oficialmente como empleos informales, y particularmente aquellos que se ubican en micro-negocios y autoempleo, los cuales se han constituido en elemento clave de la estructura actual del mercado laboral.”⁷⁶

Este autor señala al ejército industrial de reserva, o sobrepoblación relativa- como el trasfondo sobre el que se mueve la ley del oferta y la demanda de trabajo, señalando que el volumen de la oferta laboral es creciente debido al efecto del aumento poblacional y al desplazamiento ocasionado por el cambio tecnológico, originando esto que la población laboral, se contrate admitiendo condiciones precarias de empleo.

5.4. Salarios

Los salarios son un elemento importante a la hora de calificar a un trabajo como Decente, sin embargo también tienen una función macroeconómica pues afectan tanto el consumo como el ahorro de una economía.

En México, pese a que la Ley Federal del Trabajo señala de manera precisa en su artículo 90 lo siguiente:

“Art. 90. el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

⁷⁶González, Gerardo Op. cit. pag. 99

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 los 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.”

“Sin embargo en el caso de México, la regulación salarial ha sido parte de la política de control de la inflación, por lo que su nivel se ha centrado en el tema de sus posibles efectos sobre los precios, lo que en el largo plazo, ha conducido a su caída pronunciada en términos reales”⁷⁷

En México el Salario Mínimo está por debajo de la línea de pobreza⁷⁸, entendiéndose por salario de pobreza, *aquellos ingresos de menos de un dólar por hora, ajustados por la paridad del poder de compra*, según datos del BID en 1999, el 41% de los trabajadores mexicanos ganaban salarios de pobreza.

Porcentaje de trabajadores con salarios de pobreza en centros urbanos de México 1992-1999⁷⁹

País	1993	1996	1999
México	29	44.3	40.80

Asimismo la desigualdad en la distribución de los ingresos se mantiene muy alta, a pesar de haber disminuido levemente, de conformidad con el siguiente cuadro:

⁷⁷ Fujii, Gerardo, UNAM “Las Relaciones laborales en México: Rigidez Legal y Flexibilidad de Hecho “Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Num. 81- Sep-2009 Enlazado como <http://vlex.com/vid/7304887>

⁷⁸ Según el *Panorama Social de América Latina 2002-2003* (2004) de la CEPAL, el salario mínimo mensual en México (en dólares de 2002) es de 123 dólares y la línea de la pobreza urbana es de 154 dólares

⁷⁹ BID, 2004

Distribución de los ingresos y los salarios 1990-2001 (Coeficiente de Gini⁸⁰)

	México	
	1990	2001
Salario por hora Gini	0.372	0.350
	1989	2000
Ingreso Gini	0.53	0.493

De esta manera a pesar de que existe una legislación rígida que impide a los patrones pagar menos del mínimo, este mínimo ha sido parte de la política de control de inflación y por tanto no se ha procurado el mejoramiento de la clase obrera, por el contrario ha legitimado a patrones que argumentando que están dentro del marco legal pagan \$ 57.46⁸¹, es decir muy debajo de la plusvalía aportada, por tanto desde nuestra perspectiva el salario mínimo juega a favor de los patrones.

5.5. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo, tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, según la LFT, también es un elemento importante en materia de calificar a un trabajo como decente, pues afecta las preferencias individuales de los trabajadores en términos de equilibrar el trabajo y la familia, y determina el pago en general. En términos de tiempo trabajado, México es comparable con países con largas horas de trabajo al año como: Australia, Japón y tiene mucho más horas de trabajo que los países europeos, asimismo cifras de la OIT señalan que en los años noventa hubo un aumento de las horas de trabajo en México.

⁸⁰ Coeficiente de Guini es una medida de la desigualdad, es un número entre 0 y 1 en donde 0 corresponde a la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y las demás ninguno)

⁸¹ Salario Mínimo en la Zona "A" en el año 2010

Número de Horas de trabajo promedio por persona en México⁸²

Año	Horas Anuales
1990	1767
2000	1888

“ No obstante las disposiciones legales que estimulan las jornadas completas, existe una proporción significativa de los trabajadores asalariados que laboran en jornadas muy inferiores (En 2007, el 15% de los asalariados laboraban menos de 34 horas semanales), mientras que en el otro extremo, casi el 30 % de los asalariados tienen jornadas de trabajo que superan las 48 horas a la semana”⁸³

A este respecto podemos observar que la rigidez en la legislación que señala jornadas máximas no ha sido óbice par que los trabajadores laboren más allá de los límites legales con la finalidad de no perder su empleo.

5.6. Subempleo

El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el que es causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona está de acuerdo en desempeñar y está disponible para hacerlo. Los indicadores de las situaciones de empleo inadecuado que afectan a las aptitudes y al bienestar de los trabajadores y que pueden variar según las condiciones nacionales, se relacionan con el uso de las competencias profesionales, el régimen horario, desplazamiento al lugar de trabajo, seguridad y salud y condiciones generales del trabajo.

5.6.1. Subempleo por Insuficiencia de Horas

⁸² Fuente, OIT, Key Indicators of the Labour Market database, Ginebra.

⁸³ Fujii Gerardo: “Las Relaciones Laborales en México: Rigidez Legal y Flexibilidad de Hecho”, op. cit. pag. 16

De acuerdo con el INEGI "El subempleo por insuficiencia de horas se da cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes con relación a una situación de empleo alternativo que esta persona está de acuerdo en desempeñar y está disponible para hacerlo. Quienes reúnan los 3 criterios siguientes durante el período de referencia utilizado para definir el empleo, son personas en subempleo por insuficiencia de horas:

- a) Tener otro empleo además del actual para aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquier empleo actual por otro con más horas de trabajo; aumentar las horas de trabajo en cualquier empleo actual o combinar estas posibilidades. Se deben distinguir los que han buscado activamente trabajar horas adicionales y los que no. Buscar activamente trabajar horas adicionales se define con base en los criterios de la definición de búsqueda de empleo utilizados en la medición de la PEA, considerando las actividades necesarias para aumentar las horas de trabajo en el empleo actual.

- b) Estar disponibles para trabajar más horas, o sea poder efectivamente hacerlo durante un período posterior especificado, en función de las oportunidades de trabajo adicional que se presenten. El período posterior que ha de especificarse para determinar la disponibilidad de los trabajadores para trabajar más horas, debería elegirse de acuerdo con la situación nacional y de manera que abarque el período que generalmente necesitan los trabajadores para dejar un empleo y empezar a trabajar en otro.

- c) Haber trabajado menos de un límite de horas determinado, se refiere a las personas cuyo número de horas efectivamente trabajadas era inferior a un límite definido en función de circunstancias nacionales. Este límite puede definirse por ejemplo en función de la frontera entre empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial, valores medianos, promedios, horario laboral legal,

convenios colectivos, acuerdos sobre jornadas de trabajo o prácticas laborales nacionales.

En lo que se refiere a las situaciones de empleo inadecuado, los indicadores describen situaciones laborales que limitan las capacidades y el bienestar de los trabajadores, respecto a una situación de empleo alternativa. Las personas con empleo que durante el período de referencia deseaban cambiar su situación laboral actual o el entorno de trabajo por alguna razón como ingresos inadecuados, horas de trabajo excesivas, trabajo precario, herramientas, servicios sociales inadecuados, dificultad de traslado al lugar de trabajo, horarios arbitrarios o inconvenientes, etc. están en situaciones de empleo inadecuado.”⁸⁴

De esta manera tenemos trabajo a tiempo parcial involuntario, entendido este como el porcentaje de trabajadores urbanos que, involuntariamente, es decir por razones de mercado trabajan menos de 35 horas, en México este tipo de trabajadores en el 2002 era de 7.9 mientras que en el 2004 era de 9.5%⁸⁵

Aparte de la tasa de desempleo abierto, el INEGI reporta otros indicadores que permiten diseñar un cuadro más completo de los problemas que enfrenta el empleo en el país. Si a los desocupados abiertos se le añaden los que laboraron menos de 15 horas semanales.

INDICADORES DE OCUPACIÓN, DESEMPLEO Y SUBOCUPACIÓN (Tercer trimestre 2007)⁸⁶

Tasas	Total	Áreas más urbanizadas	Áreas menos urbanizadas
-------	-------	-----------------------	-------------------------

⁸⁴ <http://www2.inegi.gob.mx/estestint/ficha.asp?idf=518>

⁸⁵ Datos del INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano, 2004

⁸⁶ Datos del INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007.

Tasa de desocupación ¹³	3,9	4,9	2,8
Tasa de ocupación parcial y desocupación ¹⁻⁴	9,7	9,3	10,2
Tasa de presión general ¹⁵	7,2	8,4	5,8
Tasa de subocupación ²⁶	6,9	6,1	7,8
Tasa de condiciones críticas de ocupación ²⁻⁷	11,2	7,6	15,3

¹ Con respecto a la PEA.

² Con respecto a la población ocupada.

³ Tasa de desocupación: porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra desocupada.

⁴ Tasa de ocupación parcial y desocupación: porcentaje de la población económicamente activa que se encuentra desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia.

⁵ Tasa de presión general: porcentaje que representa la población desocupada más la ocupada que busca otro trabajo, respecto a la población económicamente activa.

⁶ Tasa de subocupación: porcentaje de la población ocupada dispuesta a ofrecer más horas de trabajo de las que su ocupación actual les permite.

⁷ Tasa de condiciones críticas de ocupación: porcentaje de la población ocupada no agropecuaria que se encuentra trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo, y que labora más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos.

“Lo que define la tasa de ocupación parcial y de desocupación, en 2007 ella ascendía a casi 10 por ciento de la población económicamente activa. Por otra parte, la tasa de presión general, que comprende a los desocupados abiertos más los ocupados que buscan otro empleo, equivalía al 8 por ciento de la PEA en las áreas más urbanizadas, mientras que la tasas de subocupación -ocupados que desean laborar más horas- y la de condiciones críticas de ocupación -ocupados no agropecuarios que laboran menos de 35 horas semanales por razones de mercado o que laborando más de 35 horas perciben menos de un salario mínimo más aquellos que laboran más de 48 horas semanales con ingresos de hasta dos salarios mínimos, ascendía a 7 y 11 por ciento, respectivamente.”⁸⁷

5.7. Cobertura de Seguridad Social

La legislación laboral establece que los trabajadores asalariados deben estar registrados ante las instituciones de seguridad social encargadas de velar por la salud. En los hechos, una proporción muy elevada, ascendiente al 44 por ciento de los asalariados, no tiene acceso a las instituciones de salud, proporción que en las áreas menos urbanizadas sube a casi 60 por ciento.⁸⁸

Siendo otro indicador importante en cuanto a la determinación de un trabajo decente y en cuanto a calidad y seguridad en el mercado laboral es la cobertura de la Seguridad Social, la cual se mide como la cantidad de trabajadores remunerados que contribuyen al sistema (y que por lo tanto son parte de él)

En no debemos dejar de tener en cuenta que muchos de los inscritos a algún régimen de Seguridad Social son temporales, esto independientemente que la Seguridad Social que ofrece nuestra Nación es deficitaria en cuanto a atención

⁸⁷ Fujii Gerardo, “Las Relaciones Laborales en México: Rigidez Legal y Flexibilidad de Hecho”, op. cit. pag. 128

⁸⁸ INEGI, Encuesta nacional de ocupación y empleo 2007

médica y régimen de retiro haciendo depender este último del nivel salarial, y según ya quedó precisado en líneas anteriores en México, muchos asalariados tienen salarios que están debajo de la línea de pobreza.

En los últimos años las condiciones del empleo no han mejorado por el contrario, a pesar de que en el discurso el nuevo modelo económico traería bienestar a la clase obrera, vemos que existe un déficit en la creación de empleo formal, el salario perdió valor, teniendo muchos mexicanos trabajos miserables, la cobertura a la deficiente seguridad social sigue siendo baja.

Debido a lo anterior estamos convencidos que debe haber reforma, pero las mismas deben estar enfocadas en la productividad; a este respecto nos dice la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos, “Es imprescindible considerar los actuales modelos económicos mundiales, en virtud de la inserción de México en las relaciones internacionales y su condición activa en la globalización económica. Como parte comercial se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables y no violen la legislación vigente, de lo contrario corre el riesgo de excluirse de la competencia mundial, aún cuando de hecho tiene una tendencia a competir con trabajo de maquila, que no es recomendable sino como vía inmediata para atenuar el desempleo.”⁸⁹

Añadiendo la misma autora:

“El desarrollo del trabajo humano ha madurado y creado distintas modalidades según las necesidades de cada sector y así se sustenta en cada contrato colectivo o contrato ley, al celebrarse de común acuerdo entre ambas partes, conocedoras a detalle de su actividad, materias y materiales de uso, las costumbres de los

⁸⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, Artículo Nuevas Formas de Contratación, pág. 33, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, serie Doctrinas Jurídicas, número 39, 2001, 370 p.

oficios, de sus riesgos y provisiones, además de todo aquello que oferta la experiencia.”⁹⁰

De ahí que no estamos en contra de una reforma laboral, pero como ya quedo demostrado el Consenso de Washington le pega, al final a la productividad, estamos convencidos que, como efectivamente señala el “Consenso Ampliado” se deben crear más empleos, pero nosotros añadiremos, debemos crear empleos que sean productivos, capacitando a los trabajadores y premiando esta productividad, que es lo único que va a generar avance en nuestra Nación.

6. Flexibilidad y Precarización.

A menudo se pregunta si la Flexibilidad es necesariamente precaria, a este respecto, Rafael Agaciano, señala: “Algunos tipos de flexibilidad provocan mayor precariedad en el trabajo, sobre todo los que conducen a la desregulación.”⁹¹

Por su parte Rodgers, afirma, “El grado en que la Flexibilidad es precaria varía gradualmente. A pesar de que hay ciertas tendencias en dirección hacia una precariedad.”⁹²

Para Alice Abreu Rangel de Paiva, “La precariedad está asociada al trabajo eventual, dentro de lo que entiende las formas de trabajo temporal o parcial, recientemente este concepto se ha extendido para abarcar también nuevas formas de empleo, como los empleos en firmas pequeñas sin estabilidad o el trabajo subcontratado.”⁹³

⁹⁰ Ibidem , pág. 42.

⁹¹ Agaciano, Rafael, “Todo lo flexible se desvanece. El caso Chileno” en Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Agaciano, Rafael y Echeverría, Magdalena Editores. Program de Economía de Trabajo, Santiago de Chile 1995, p.148.

⁹² Rodgers, Gerry, op. Cit. Pag. 189

⁹³ Abreu, Alice Rangel de Paiva, “América Latina: Globalización, género y trabajo” en el trabajo de las mujeres en el tiempo global, Ediciones de las mujeres Número 22, Todaro, Rosalía y Rodríguez, Regina editora, Santiago de Chile, 1995.

A este respecto debemos dejar señalado en primer término que flexibilidad y precariedad no son términos sinónimos, aún cuando generalmente se presentan ambos atributos simultáneamente, pues la verdadera flexibilidad encaminada a ser un instrumento de competitividad debe tratar de generar mejores empleos.

Por último, Ulrich Beck, nos señala:

“En muy pocos años en Europa, tan sólo uno de cada dos empleados, tendrán un puesto de trabajo fijo a tiempo completo. La otra mitad, deberá arreglárselas batallando con las más precarias condiciones laborales. De este modo, es evidente que los cimientos del Estado asistencial y de la propia democracia están corriendo un grave peligro.”⁹⁴

6.1. Consecuencias que origina el trabajo precario.

- Hace desaparecer el sentimiento de pertenencia de los trabajadores hacia la Empresa.

Esto es lógico, pues el trabajador está más preocupado por obtener el suficiente ingreso, una estabilidad, protección social para él y su familia, que en la prosperidad de la empresa, pues no siente que el patrón sea capaz de brindarle la seguridad suficiente para el futuro, por lo que no le interesa la supervivencia del mismo, realizando su trabajo muchas veces de manera mediocre afectando con esto la productividad de la empresa.

- Elimina la posibilidad de las jubilaciones.

Esto tiene muy graves consecuencias, pues estamos dando origen a una población que en pocos años ya no tendrá un modo honesto de

⁹⁴ Ulrich, Beck, op. cit. pag. 10

allegarse de recursos, y en el momento en que no sea contratable, o vive del subsidio de familiares o se incrementará la mendicidad y la pobreza extrema de los países.

- Elimina el poder adquisitivo de las Personas

Esto afecta la industria de una manera impresionante, porque como diría Henry Ford, si no se les paga bien a los trabajadores ¿quién va a comprar? , por lo que se está cayendo en un círculo vicioso, al pagarle poco a los trabajadores lo único que se logra es disminuir el mercado, ya que aunque los productos sean de exportación, se daña el mercado interno.

- Propicia la falta de capacitación a los trabajadores

Al tratarse de trabajadores que no van a ser parte del futuro de la Empresa, a esta no le interesa capacitarlos, provocando con esto que los mismos sean cada vez menos calificados y que en el momento en que los despidan no puedan encontrar buenos trabajos, sino que estén destinados a contratarse precariamente.

Además se aumenta los accidentes de trabajo, pues los empleados no son capacitados con nuevas técnicas y tecnologías.

7. La Flexibilidad Laboral en México.

Según lo señalamos en el capítulo que antecede los principios formulados en el artículo 123 Constitucional, se elevaron casi a rango de sagrados, con lo cual se consolidó la rigidez de la ley reglamentaria de 1931 (Ley Federal del Trabajo), debiendo pasar 39 años, hasta 1970 para que se promulgara la segunda ley

laboral, con el propósito de “actualizarla” y ampliar la protección de los derechos laborales, de tal manera que se mantuvo el espíritu proteccionista. Esta ley ha tenido derogaciones, por ejemplo en el capítulo de trabajo de mujeres, para hacer efectiva la igualdad de género, lo cual ocurrió con motivo de la primera conferencia mundial de la mujer, celebrada en nuestro país en 1975, adicionándose otras disposiciones referentes a capacitación y adiestramiento, igualmente tuvo una importante reforma en 1980 en el capítulo de derecho procesal.

Mencionamos los antecedentes históricos para mejor comprensión de la resistencia al cambio legal por parte del sector de trabajadores, así nuestra rígida ley tiene una gran antigüedad, no obstante existir condiciones distintas a las de hace 69 años.

Nuestra ley reglamenta a manera de excepción la contratación por tiempo determinado bajo las modalidades de trabajo de obra y tiempo determinado y por inversión en el caso de la minería.

Así la ola de la Flexibilización laboral no ha alcanzado a la L.F.T., pues contamos con las reglas de juego suficientes, de manera que desde el punto de vista legislativo no podemos hablar de un proceso de “precarización” de las relaciones de trabajo en México, como ha ocurrido en otros países, tanto en Europa como en América Latina.

Sin embargo la realidad del país es contraria a esta situación de protección, pues a partir de los años setentas, el crecimiento del país ha ido frenándose, siendo las relaciones obreras cada vez más precarias, pese al andamiaje legal.

De esta manera podemos constatar que la población desempleada ha ido en aumento, baste ver los datos arrojados por el INEGI. El blindaje legal no ha alcanzado de igual manera a la realidad en los últimos años, muy marcadamente en la década de los noventas, han surgido diversas formas de trabajo precario al margen de la ley, ya sea a través de compañías que pretenden prestar servicios

propios y que no hacen sino intermediar entre el trabajador y el verdadero patrón, a través de grupos de empresas en las que la dueña de las acciones del grupo no tiene trabajadores y contratos individuales que pretenden convertir en relaciones civiles o mercantiles las que son en rigor laborales. Así como nos dice el Lic. Carlos de Buen Unna “En el fondo se trata de simulaciones de actos jurídicos que no tiene mucho de novedosas, salvo por la sofisticación con la que ahora se prestan y el gran negocio en el que se han convertido”.⁹⁵ Como nos dice la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos, “Es imprescindible considerar los actuales modelos económicos mundiales, en virtud de la inserción de México en las relaciones internacionales y su condición activa en la globalización comercial (léase económica). Como parte comercial se obliga tácitamente a asumir y a aplicar patrones e instrumentos vigentes en otros países, siempre que sean viables y no violen la legislación vigente, de lo contrario corre el riesgo de excluirse de la competencia mundial, aún cuando de hecho tiene una tendencia a competir con trabajo de maquila , que no es recomendable sino como vía inmediata para atenuar el desempleo.”⁹⁶

⁹⁵ De Buen, Carlos artículo Trabajo Precario en México, aún no publicado, Agosto de 2,000

⁹⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, Artículo Nuevas Formas de Contratación, pág. 33, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, serie Doctrinas Jurídicas, número 39, 2001, 370 p.

Conclusión

Después de analizar los datos que plasmamos en el presente capítulo, podemos observar que el mercado laboral mexicano es en su mayoría flexible. A pesar de que la legislación laboral no ha sufrido cambio alguno, el modelo neoliberal ha sido aplicado, parecería que a ultranza, pero esto no ha mejorado la falta de empleo, el problema de la población en la informalidad, ni ha existido un crecimiento económico, como en épocas anteriores.

La flexibilidad ha sido entendida como una forma de crear trabajo precario y no como una nueva modalidad de la empresa para ser eficiente.

La competencia a nivel exterior ha venido dándose a través de bajos salarios y no con productividad, no se invierte en capacitar a los empleados, originando esto trabajo precario, que al final de la tarde, lacera la productividad de la empresa y crea una masa de población sin seguridad social que al cabo de unos años, tendrá que vivir de la asistencia, con la consecuente gravedad que esto origina a cualquier Estado. El tiempo se nos acaba antes de convertirnos en un país de viejos y pobres.

De esta manera los datos proporcionados en este capítulo, nos permiten observar que la realidad y los nuevos procesos de acumulación de capital, han hecho que la legislación laboral sea vigente en el aspecto legislativo pero no en uso en la realidad, pues la economía la supera y actúa al margen de la misma, izando esta nueva realidad la flexibilización y la desregulación, por lo que podemos concluir que la realidad es tan abrumadora que la legislación laboral mexicana, por excelente protectora de los derechos laborales, ha llevado a la desprotección de esos mismos, pues los patrones ante el costo que implica la formalidad, contratan a los empleados en regímenes informales.

CAPÍTULO 3. FLEXISEGURIDAD MEXICANA, COMO CONDICIÓN PARA LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

Introducción

De lo expuesto en los capítulos que anteceden observamos que es imposible, cuando menos imprudente estar al margen de la realidad económica: ésta como ya ha quedado demostrado en los capítulos precedentes crea como un imperativo la flexibilización de la empresa para la existencia, diríamos supervivencia de la misma, y el desconocimiento de esta realidad hace que mercado laboral impere al margen y muchas veces en contra de la Legislación vigente, que resulta ya no ser eficaz. Esto independientemente de que en México, el principal problema es la informalidad, según observamos en el capítulo precedente.

Creemos que debe haber una flexibilización legislativa en algunos aspectos, sin embargo la contrapartida de esa flexibilización no debe ser la desigualdad.

Estamos ciertos que debemos incorporar a los trabajadores informales a la formalidad, quizá con una legislación que haga posible a la microempresa poder pagar los costos laborales, sin que esto demerite en su productividad.

Por tanto debemos afrontar los cambios que exigen el progreso técnico y la globalización, y a la vez, conservar o crear instituciones que permitan proteger eficientemente a la clase trabajadora, pues no debemos olvidar que existe una desigualdad estructural entre los actores, que impide que la clase obrera interactúe, como sucedería en otro tipo de mercado.

Citando a Georges Scelle diremos en relación con el Derecho Laboral: “Mas afortunado que los romanistas, pues éstos disecan a un cadáver... los civilistas que a menudo cuidan a un anciano, nosotros podemos estudiar el

desenvolvimiento de un adolescente... podemos ver al derecho obrero vivir, como una institución nacida espontáneamente en el seno de las relaciones sociales.”⁹⁷

Así, y en primer término, debemos de estar concientes que la legislación laboral al regular relaciones sociales que se dan en el mercado, debe estar sujeta por ese solo hecho a una modificación constante, cosa que no ha sucedido pues nuestra Ley Federal del Trabajo (LFT), data de 1931, y los cambios que se le han hecho no han obedecido al reconocimiento y regulación de nuevas situaciones económicas, sino a cuestiones políticas en busca de votos.

Si nos planteamos la necesidad de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo, debemos tener como premisa que en este mercado no estamos antes partes iguales que tengan capacidad de negociar en paridad de circunstancias, así como no olvidar los principios constitucionales que señala nuestro artículo 123 Constitucional, que si ahora ya resultan en muchos aspectos obsoletos, si guardan el espíritu de un derecho social que busca proteger al trabajador y que son la esencia de nuestra Nación.

De esta manera el mercado de trabajo, conforme lo señalamos en el capítulo primero, no debe estudiarse a partir de meros comportamientos individuales contrapuestos entre sí y analizados a partir de la maximización de beneficios e intereses de los que en ellos participan, sino que deben ser considerados como *instituciones sociales*, fruto de valoraciones sociales con raíces históricas diferenciadas, que determinan la presencia de instituciones cuya función es reflejar estos valores que la comunidad entiende en cada momento que deben tenerse en cuenta.

No pretendemos en este trabajo dar una solución al complejo problema del desempleo, sin embargo si sentamos, desde ahora, que resulta indispensable

⁹⁷ Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus constituciones, Editorial Porrúa, Quinta Edición, 2000, tomo XII, pag.25

regular el mercado de trabajo, tanto en la oferta, a través de la capacitación a los trabajadores, como a través de la flexibilización laboral, obviamente esto junto con una política económica orientada hacia el crecimiento y el empleo, es decir modificando nuestras instituciones laborales, debemos ser imaginativos si nos planteamos, frente a la necesidad, ser parte de la globalización, sin morir en el intento.

1. Nueva Realidad Laboral Cambio Tecnológico

Según quedó asentado en el capítulo I del presente trabajo es innegable el cambio en la forma de organización del trabajo, del denominado modelo fordista al post-fordista, mismo que ha provocado por consecuencia modificaciones en la demanda de trabajo: se incrementa la demanda de trabajadores con mayor nivel de formación y por tanto, más adaptados a estas tecnologías, al tiempo que desciende la demanda de trabajadores menos formados.

Al haber más oferta de trabajo no calificado, los salarios descienden y es aquí en donde se presenta el reto respecto al desempleo, a la calidad del mismo y a las condiciones de trabajo.

Las diferencias en el pago de salario, hace que cada vez exista más desigualdad, sin embargo no tenemos por qué tener que resignarnos a optar entre desempleo y pobreza.

Bajo esta premisa es que desde ahora dejaremos sentada nuestra opinión respecto al mercado de trabajo, considerando:

Que al trabajo no lo podemos comprender solo como una mercancía, sino que también y en el marco de las instituciones se le debe considerar como un derecho del ser humano para proveer a él y su familia de lo necesario para cubrir el costo de sus necesidades materiales, sociales y culturales. Lo anterior si partimos de la

idea de vivir con base en un contrato social, por lo que las instituciones que lo regulan deben modificarse, para adaptarse a la realidad, pero sin perder el hábito que las anima, bajo el supuesto que no existe igualdad de negociación en las relaciones laborales.

2. Instituciones en el mercado de trabajo y su evolución

Para efectos del presente estudio dividiremos a las instituciones laborales bajo el rubro Legales y Políticas de Empleo.

Legales.- Constitución, Legislación Secundaria, Salario Mínimo (Comisión de Salarios Mínimos), programas de apoyo a desempleados

Políticas de Empleo.- Federales y Locales, a través de Programas de Capacitación y Servicios Públicos de Empleo.

Respecto a la Constitución y Legislación Secundaria, quedo señalado en el capítulo I, las limitantes que como mexicanos nos impusimos, alejadas totalmente de un marco flexibilizador.

2.1. Contratos de Duración Determinada

A este respecto es necesario precisar que muchas disposiciones resultan contrarias a las nuevas formas de producción, por lo que si buscamos adaptarnos a las mismas, a efecto de evitar que se den de hecho, dejando a los trabajadores en estado de indefensión.

En la mayoría de los países desarrollados, se ha adaptado la nueva necesidad de las empresas permitiéndoles flexibilidad de entrada y flexibilidad de salida del mercado de trabajo.

En un comienzo, se impulsó la utilización de la flexibilidad de entrada como una forma rápida de atender demandas de trabajo flexibles, tanto por parte de trabajadores como empleadores.

A través de la contratación temporal se buscaba adecuar las necesidades coyunturales de trabajo de las empresas y, en principio, sus destinatarios serían jóvenes a los que a través de este tipo de contratos, se les capacitaría permitiéndoles su ingreso al mercado laboral.

Los países europeos favorecieron la inserción de los jóvenes, posibilitando la contratación mediante estímulos fiscales (fundamentalmente, reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social)

“La persistencia del desempleo en la segunda mitad de los años ochenta, a pesar de la implementación de este tipo de políticas de inserción en el mercado de trabajo, llevó a LIndebeck y Snower en 1988, a elaborar el modelo insider-outsider. A pesar de las facilidades de inserción, en los mercados de trabajo podía distinguirse entre unos *insider*, caracterizados por disponer de poder de mercado para fijar sus condiciones salariales sin tener en cuenta las condiciones del mercado laboral. De este modo, este grupo, caracterizado por disponer de contratos por tiempo indefinido, basa su poder en sus altos costos de despido (no solo legales, sino también formativos), *las condiciones salariales de éstos son muy superiores a las del resto de los trabajadores*, y su comportamiento va a impedir que se consiga el efecto de creación de empleo; dicho de otro modo: la temporalidad no garantiza un nivel de empleo medio mayor, es decir, la flexibilidad en la contratación no introduce mayor competencia por los puestos de trabajo, a causa de la existencia de **insiders**.”⁹⁸

De esta manera no basta con la flexibilidad de entrada, pues mientras existan los insiders (que en México, serían los trabajadores permanentes), sino que debe

⁹⁸ Fujii Gambero et all El trabajo en un Mundo Globalizado, Las Instituciones en el mercado de trabajo, un análisis en perspectiva comparada, artículo de García Agustín, op. Cit. Pag. 207.

haber a lado una flexibilidad de salida, con esto se abatirían los costos de desempleo.

De esta manera hubo un incremento en este tipo de contrataciones, llegando incluso al abuso, como sucedió en España, pues mientras en 1985, tenía un 15.6 % de contratos temporales, para el 2001, se incremento al 31.7%⁹⁹, de esta manera uno de cada tres trabajadores tiene un contrato temporal, aunque emplea sólo al 9,2% de la población ocupada de la Unión Europea, tiene casi un cuarto de todos los contratos temporales que se hacen en los 25 Estados¹⁰⁰.

El documento, elaborado por la profesora de Economía Ana Laborda¹⁰¹, indica que en España, la mayor temporalidad se encuentra entre jóvenes (siete de cada diez tienen un contrato temporal) y mujeres, cuya tasa de temporalidad ronda el 35%, por encima de la media nacional (33%). También se encuentran más contratos eventuales en el colectivo de trabajadores con un nivel de estudios bajo (con tasas que superan también la media nacional); en actividades poco cualificadas y sectores poco especializados, fundamentalmente en la agricultura y la construcción, en empresas de entre 11 y 49 trabajadores y, por comunidades autónomas, en Andalucía y Extremadura.

Esto desde el punto de vista neoclásico debería traer aparejada la baja en la tasa de desempleo, sin embargo España es el país de la Unión Europa, que mayor tasa de desempleo registra, llegando en abril de este año 2009 a un 18.1 por ciento que constituye más del doble de la media de la Unión Europea del 8.6 por ciento¹⁰².

⁹⁹ Fuente: European Comisión, 2003

¹⁰⁰ Informe de la Escuela de negocios ESADE, en la página de Internet <http://www.educaweb.com/noticia/2006/01/09/contratos-temporales-espana-representan-cuartaparte-todos-23950.html>

¹⁰¹ Idem

¹⁰² PáginadeInternet:<http://www.elfinanciero.com.mx/elFinanciero/Portal/cfpages/contentmgr.cfm?docId=195121&docTipo=1&orderby=docid&sortby=ASC>

A esto le debemos de agregar que los trabajadores que están sujetos a este tipo de contratación no forman parte de aquellos que reciben formación de la empresa, ni acumulan muchas veces gran experiencia laboral.

Por lo que independientemente que se disminuyan los costos de despido, al ser trabajadores menos capacitados no proporcionan mayor productividad a la empresa.

Con lo anterior vemos cómo no se ha dado la relación de disminución de desempleo, con condiciones flexibles, por el contrario ha hecho que los trabajadores menos calificados aumenten.

Por lo que, desde ahora, dejamos asentado, que creemos en la posibilidad de la empresa de mover a su personal, para hacerle frente a las nuevas y cambiantes necesidades del mercado, sin embargo esta movilidad de ingreso y de salida, debe ir acompañada de candados, primero para que no se use como una simulación jurídica que únicamente busque abaratar los costos y que vaya acompañada de una capacitación seria a los desempleados que les permita durante el paro capacitarse para ser más calificado y buscar un mejor empleo.

2.2. Salario Mínimo

En la mayoría de los países se asegura un salario mínimo por determinada temporalidad de trabajo realizado.

La teoría neoclásica señala un efecto negativo sobre el nivel de empleo, especialmente en los grupos con menos salarios: los jóvenes, los trabajadores menos calificados, las mujeres. Señalándose que los efectos negativos sobre el empleo serán mayores cuanto mayor sea el salario mínimo con respecto a la productividad.

Es importante señalar que no podemos desconocer la naturaleza que puede tener el salario mínimo, como un instrumento de política económica que permite distribuir el nivel de pobreza y redistribuir los ingresos.

Sin embargo, estamos concientes del peligro que produciría un salario mínimo superior al nivel de productividad, que se aumentara únicamente por decreto. Estamos en contra de tal situación, que sería contraria a un sano crecimiento económico. Sin embargo sostenemos que dicha institución no debe desaparecer, por el contrario se debe fortalecer, a través del establecimiento de un organismo¹⁰³ que con base a la productividad y a una sana política económica determine el salario mínimo, estableciendo quizá salarios mínimos diferenciados incluso por edades.

Pues hoy por hoy el salario mínimo en México, lejos de ayudar a una mejor distribución de la riqueza, ha venido siendo referente de pobreza, está totalmente apartado de productividad, perdiendo su poder adquisitivo por lo que en 2008, solamente podría adquirir el 30% de lo que adquiriría en 1970¹⁰⁴, con dicho referente.

2.3. Seguro de Desempleo

Los principales críticos del mismo señalan principalmente tres causas, que hacen que este subsidio provoque desempleo:

- 1) Permite al desempleado elegir el ocio frente al trabajo
- 2) Prolonga la búsqueda de empleo
- 3) Reduce los incentivos de la búsqueda de un empleo estable

¹⁰³ Actualmente es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la encargada de establecer el salario mínimo, la misma está conformada de manera tripartita, por representantes de los patrones, de los trabajadores y del Estado y en un consenso determinan anualmente cuál es el incremento del salario mínimo., sin embargo, la misma solo toma en cuenta lo que Hacienda y Banxico determinan, para evitar como siempre un aumento inflacionario.

¹⁰⁴ INPC base 2002, publicados por Banco de México y SAT

Aquí es importante distinguir entre el seguro de desempleo contributivo y el asistencial: El primero tiene como condición un trabajo anterior, teniendo una duración determinada y cuantía dependientes del último trabajo, buscando por tanto la eficiencia económica y la equidad, mientras que el seguro de desempleo asistencial se obtiene generalmente tras haber agotado las prestaciones contributivas y su cuantía está relacionado con el tamaño de la familia y necesidades económicas de las personas, teniendo en general una duración ilimitada, por lo que su objetivo es reducir la pobreza, está dirigido a personas y familias fuera del mercado de trabajo (rentas mínimas de inserción), por tanto estas transferencias no guardan una relación directa con el mercado de trabajo (si bien, para algunas de ellas, el objetivo último es justamente la inserción en el mercado laboral), sino que están orientadas a reducir la pobreza.

Los detractores del sistema señalan que con el seguro de desempleo, se desincentiva el ingreso al empleo, creándose por tanto un necesario aumento en los salarios ofertados, que desequilibra el salario de equilibrio, ocasionando más desempleo.

Esto ha sido refutado empíricamente por la OCDE, quien después de múltiples estudios concluye: “No existe ninguna correlación entre prestaciones por desempleo y paro”¹⁰⁵, quedando precisado también que no existe relación entre la generosidad del sistema y la tasa de paro, esto en el estudio de países desarrollados, en donde se comprobó que países con un sistema muy generoso de prestaciones presenta bajas tasas de paro, y al contrario, el estudio de la OCDE también señala como ventajas que el seguro de desempleo permite una búsqueda de trabajo más efectiva e intensa, incrementando la posibilidad de conseguir un empleo con mayor salario y estabilidad, asimismo protege a los trabajadores en sectores con elevada rotación, en los intervalos de falta de trabajo.

¹⁰⁵ OCDE, Perspectivas de Empleo, 1994

3. Nuevas Necesidades, Nuevas Instituciones

Es por lo anterior, que al partir de la premisa de que las condiciones laborales a nivel mundial han cambiado y que cualquier empresa que pretenda ser eficiente, deberá renovarse a efecto de sobrevivir y tomando a priori el principio ya expuesto de que el trabajo debe ser considerado como un derecho, es que al conciliar estas dos ideas, en este capítulo, trataremos de presentar dos nuevas instituciones renovadas: La Flexibilidad y la Seguridad, que estamos ciertos, en caso de conciliarse, permitirán la existencia sana de las empresas, sin dejar a un lado los principios sociales fundamentales en nuestra sociedad mexicana: la debida protección a sus ciudadanos trabajadores, a efecto de que a los mismos lejos de dejarlos en estado de indefensión en esta nueva realidad económica, les permita capacitarse para adaptarse y acceder a mejores niveles de bienestar.

A continuación expondremos el modelo más desarrollado de seguridad y flexibilidad que a nuestro juicio es el modelo Danés, y a continuación lo diferenciaremos del Workfare norteamericano, para concluir con un tipo de Flexiseguridad mexicana, que sin pretender que sea la solución al problema del desempleo y crecimiento económico, desde nuestro análisis tratará de plantear las bases de una nueva institución para una nueva realidad.

Sin embargo de conformidad con lo que nos señala el Dr. Gerardo Fujii, consideramos que trasladar modelos de países muy ricos a un país como México, es realmente complicado porque en nuestro país los ocupados son 41 millones, mientras que los afiliados algún sistema de seguridad social son sola la mitad, sin embargo todas las reformas a la ley insisten en los ocupados, dejando a los desocupados a un lado, por lo que una reforma que pretenda tener éxito debe abordar el problema en su conjunto, sin embargo las actuales propuestas no regulan a los no afiliados

4. Modelo Danés de Flexiseguridad¹⁰⁶

A diferencia de lo que pasaba en Europa desde mediados de los ochentas, un alto nivel de desempleo de larga duración, Dinamarca después de sus reformas de 1993, llegó a reducir a la mitad su tasa de desempleo. Este país, atrajo desde entonces la atención de los investigadores y de los políticos, hasta el punto de constituir un **"modelo" original que combinaba flexibilidad para las empresas y seguridad para los asalariados**

La Flexiseguridad danesa apunta a tres órdenes:

1. El derecho laboral, asegurando flexibilidad en el mercado
2. El régimen de seguro de desempleo, mismo que no es precario; y
3. Una política activa de empleo, que tiene como fin primordial la calificación de los desempleados.

Sin embargo es de suma importancia, dejar asentado que este modelo está cimentado, de conformidad con múltiples autores, entre ellos el francés Robert Boyer, en los valores cívicos de los daneses, que se transmiten de generación en generación, y que han permitido que el sistema fiscal no fracase al tener que otorgar este tipo de subsidio a oportunistas, esto sin demérito que el programa danés tenga medios de control para evitar fraudes.

A partir de las reformas de 1993, se llevó a cabo una transformación en el país haciendo que el *flexicurity danés*, que era una variante *workfare* anglosajón, se modificara realizando ambiciosas reformas para responder al envejecimiento, mejorar la integración de los trabajadores emigrantes, reformando la política de empleo y conciliando esto con el sistema fiscal.

¹⁰⁶ Este apartado se elabora en base a lo señalado por Robert Boyer, en diversos estudios

De conformidad con lo señalado en el capítulo segundo, la flexibilidad se da en distintos rubros: la flexibilidad numérica, la flexibilidad salarial, la flexibilidad funcional, la flexibilidad en la jornada de trabajo, sin embargo en Dinamarca esto se da junto con una *adaptabilidad de la protección de la Seguridad Social* a las transformaciones tecnológicas y económicas.

Respecto a la flexibilidad numérica, en Dinamarca se abandonó la estabilidad del Empleo, teniendo gran flexibilidad de las reglas de contratación y despido, favoreciendo al contrario la rapidez de la reorganización de la mano de obra entre empresas. Entre los países europeos, Dinamarca se distingue por el índice más alto de movilidad de la mano de obra, ya que cada año cerca del 30% de la población empleada cambia empleo, y el 25% de esta población pasa por un período, en general, corto, de desempleo de modo que la tasa de desempleo de duración larga está del orden del 1%. Esta flexibilidad numérica es la consecuencia del carácter muy flexible de *la legislación que es la menos rígida de todos los países europeos en materia de protección del empleo*.

Pero al lado de esta flexibilidad numérica, se les garantiza a los desempleados una renta que no es precaria, como sería el caso del Workfare en E.U.A.

Respecto a la flexibilidad salarial, funcional y en la jornada de trabajo, se permite, pero está acompañada *de políticas redistributivas para las personas con ingresos menores y al mismo tiempo se crea una política de calificación a los desempleados*, a efecto de que cuando ingresen de nuevo al mundo laboral, sea con mejor salario al estar más capacitados, y debido a que el ingreso que perciben mientras están desempleados no es bajo, no están sujetos a la premura de incorporarse al mercado, independientemente del trabajo y de las cualidades que requiera, por lo que pueden obtener nuevas habilidades mientras tienen una renta asegurada que les permita un buen nivel de vida.

Para tener derecho a este seguro de desempleo en Dinamarca, la persona deberá haber trabajado por lo menos veintiséis semanas en el curso del año corriente, y este seguro tiene una vigencia máxima de cuatro años, después de los cuales si el individuo no tiene trabajo, entraría al sistema de Solidaridad Social.

Durante este periodo de cuatro años el desempleado, puede recibir una invitación a participar en un programa de formación, procedente de la agencia local de empleo, no pudiéndose negar a aceptar esta invitación, bajo pena de perder el seguro. A este respecto hay cuatro tipos de programas de formación:

- 1) Acceso a empleos subvencionados en el sector privado de una duración de seis a nueve meses para los cuales el empresario recibe una ayuda pública, que corresponde a la mitad del salario mínimo.
- 2) Acceso a empleos en el sector público de una duración limitada de seis a doce meses
- 3) Programa de formación o de adquisición de la educación permanente, en tanto dura el seguro, o de duración de algunos meses.
- 4) Programa de búsqueda de empleos.

De esta manera se puede ver que en Dinamarca hay una complementariedad entre Política Económica y Política de Empleo. Dentro de sus Políticas de Empleo, hay medidas a favor de la inserción en el mercado laboral de jóvenes, minusválidos, personas de la tercera edad, a través de distintas medidas como la exención fiscal, y si dichas personas no pueden encontrar trabajo se hace cargo de ellas la solidaridad social, es decir *en ningún momento se abandona la justicia social*.

De esta manera, Dinamarca basa su modelo sobre una alta productividad, salarios elevados, protección extensa de la Seguridad Social, conciliando la necesidad de adaptabilidad de la empresa y la seguridad a los trabajadores. Busca la flexibilidad máxima en el mercado, pero soportada por la Seguridad Social. Así la flexiseguridad se inserta en un régimen macroeconómico que la hace coherente a

través de un sistema fiscal fundado en el impuesto directo, un sistema de innovación basado en un proceso permanente de aprendizaje, y la conciencia de los actores sociales para realizar consensos en beneficio de todos.

4.1. Diferencia entre la Flexiseguridad danesa y el Workfare Norteamericano.

Ante todo es importante señalar que ambos modelos pretenden responder a las transformaciones estructurales e implican una adaptación del empleo diferente del ideal que representaba la construcción de mercados en los años sesentas, por lo que estos modelos concentran sus esfuerzos en la movilización de las habilidades de los asalariados, sin embargo sus modalidades y los resultados son significativamente diferentes.

En el Workfare, se centra en la asistencia social, las prestaciones sociales se concentran en las personas con mayores necesidades, sus programas o medidas requieren el retorno al mercado laboral para que la persona pueda cobrar prestaciones sociales.

Con respecto a sus características, se puede destacar la obligatoriedad de obtener un empleo para poder percibir algún tipo de prestación social. Esta obligatoriedad se introduce bajo la premisa de que de esta manera los receptores tendrán un claro incentivo – o amenaza- para encontrar un empleo y abandonar el sistema de subsidios y ayudas sociales. Esta prioridad por la inserción laboral, en el sentido más literal y crudo de la palabra, se hace en detrimento de otra serie de políticas como la garantía de ingresos o la formación. Cuanto más rápido sea el retorno laboral, más exitosas serán las medidas que emanan de la filosofía del workfare. De esta manera existe presión para los desempleados de aceptar un nuevo empleo, debido a la que la renta recibida es modesta y el tiempo que dura es relativamente breve, por lo que puede haber intentos de calificarlos, pero la

necesidad apremiante es conseguir otro empleo, independientemente del salario y de las menores calificaciones que se pudieran llegar a requerir.

Mientras que el Flexicurité Danés atiende a eliminar la inseguridad por el desempleo y a la formación para ajustar las habilidades al nivel requerido por los nuevos empleos. El individuo es liberado de la presión del mercado, hasta no calificarse, pues la renta que recibe durante su desempleo es alta, pues se busca que las personas no caigan en pobreza.

A este respecto Robert Boyer¹⁰⁷, nos señala que el Flexisecurité se adapta a un nuevo modelo de economía, mientras que el Workfare se acomoda mejor a los métodos taylorianos.

5. Flexiseguridad en España.

En España, según nos señala Paulina Irma Chávez Ramírez¹⁰⁸, debido al aumento impresionante del empleo temporal que empezó con la reforma laboral de 1984 y que abrió la puerta a la “Flexibilización de Entrada”, que extendió la formas de contratación temporal y que siguió con la reforma de 1994, que abordó “La Flexibilidad de Salida” en donde a pesar de que la contratación temporal debía ser excepcional, terminó siendo la regla, se precarizaron los empleos, por lo que la reforma de 1997, trató de revertir esta tendencia fomentando la contratación indefinida, a fin de disminuir los contratos temporales que afectaban sobretodo a jóvenes menores de veinticinco años y a mujeres, reforma que se complementó con la Declaración para el Diálogo Social de 2004, para fomentar el empleo por tiempo indeterminado y la estabilidad laboral, buscando dar marcha atrás a las

¹⁰⁷ RODRÍGUEZ VARGAS, José de Jesús, Robert Boyer y la teoría de la regulación, comentarios leídos durante una sesión del Seminario “Las transformaciones del capitalismo contemporáneos. Teoría, métodos, resultados”, dictado por Robert Boyer, del 18 al 21 de septiembre de 2006, en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, organizado por los profesores Ángel de la Vega Navarro, Mauro Rodríguez y Felipe Zermeño

¹⁰⁸ CHÁVEZ RAMÍREZ, Paulina Análisis de los Procesos de Flexibilización del Mercado de Trabajo en España y México, Tesis Doctorado UNAM

reformas que originaron la precarización, para buscar la conciliación de flexibilidad con seguridad en el empleo para el trabajador.

De esta manera la Flexiseguridad en España, en primer término, le apostó a hacer las relaciones de trabajo indeterminadas y estables, instituyendo además el pago de una indemnización de ocho días de salario por año de servicio en la extinción de los contratos de obra y eventuales, esto además de que existe una garantía de renta mínima, que se da a las persona en edad avanzada, independientemente de que no hayan cotizado siempre que no tengan trabajo, este pago es asistencial, pero garantiza a la población vieja, evitando que crezca la pobreza y la desigualdad de una parte de la ciudadanía que no tiene un modo de allegarse de recursos.

En el año 2000, la Unión Europea dedicó 26.8% de su PIB a sus políticas sociales, Norteamérica un 16.6%, Oceanía un 16.1%, América Latina 8.8%, Asia 6.4%, Africa 4.2%.

Hay desigualdad entre empleo calificado y no calificado, de lo que se trata es de calificar a los no calificados, ya no se trata de permanecer en un empleo sino de estar empleado de manera permantente.

6. Programas Actuales de Apoyo al Desempleado en México.¹⁰⁹

En México, no existe el concepto de Flexiseguridad como tal, sin embargo tanto a nivel Federal, como en el Distrito Federal, se han establecido programas que tienen como trasfondo el reconocimiento de esta nueva realidad que ha aparejado desempleo en los últimos años, y empleo precario.

De esta manera la Secretaria del Trabajo y Previsión Social ofrece entre otros los siguientes programas, a través del Servicio Nacional de Empleo:

¹⁰⁹ Página en el año 2010 de la STPS: www.gob.mx/CGSNE/coord_stps.htm

6.1. Programas de Apoyo a los Desempleados a nivel Federal

6.1.1. Bécate

Apoya personas desempleadas y subempleadas de 16 años o más de todo el país, con el objetivo de que *se incorporaren a cursos de capacitación para el trabajo de corta duración*, a través de los cuales adquieren o fortalecen sus conocimientos y habilidades, para facilitar su acceso a un empleo o el desarrollo de una actividad productiva por cuenta propia.

Durante el periodo de capacitación (hasta 3 meses) se otorga al beneficiario una beca económica de entre uno y tres salarios mínimos, de acuerdo a la modalidad de capacitación. Asimismo, se le proporciona apoyo para transporte, en caso de requerirse, así como los materiales de capacitación y seguro de accidentes.

Este programa cuyo objeto es la capacitación, desde nuestra óptica es general y no brinda especialización para el mercado

6.1.2. Servicio Nacional de Empleo por Teléfono

El Servicio Nacional de Empleo por Teléfono tiene como principales objetivos facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, informar a las personas sobre los servicios que proporciona el Servicio Nacional de Empleo (SNE), atender a los trabajadores que participan en el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) .

En caso de estar interesado, se le proporcionan hasta tres opciones de empleo que empaten con su perfil laboral, así como los datos de contacto para que pueda llamar inmediatamente a las empresas para concertar una entrevista y negociar su contratación.

6.1.3. Movilidad Laboral Interna

Dirigido a jornaleros agrícolas de 16 años y más, que se encuentran en busca de empleo, y que en sus localidades de origen no tienen la oportunidad de colocarse en una actividad productiva remunerada por lo que requieren trasladarse y residir en otra entidad y/o localidad en la que se demanda fuerza de trabajo temporal en el sector agrícola.

Con el propósito de facilitar la colocación en un empleo, se brinda información sobre oportunidades de trabajo, ayuda económica para la movilidad laboral de los lugares de origen hacia las entidades en que se demanda fuerza de trabajo agrícola y viceversa, y apoyos en materia de capacitación, cuando aplique.

Los gobiernos estatales a través de las oficinas del Servicio Nacional de Empleo (SNE) son los responsables de realizar las tareas de reclutamiento y selección para otorgar los apoyos económicos a los jornaleros agrícolas por un monto de hasta \$1,200.00 en zona de origen; y en su caso de hasta \$600.00 en zona de destino.

Este programa cuya función es la vinculación demuestra claramente que el Estado está reconociendo una nueva realidad, que registra la necesidad de la fuerza de trabajo.

6.1.4. Movilidad Laboral Interna. Sector Industrial y de Servicios

Tiene como objetivo otorgar apoyos para la movilidad laboral, y en su caso capacitación, para los buscadores de empleo cuyo perfil les permita cubrir una vacante en el interior del país dentro del sector industrial y de servicios ó bien para realizar algún trámite de evaluación o selección enfocado a cubrir vacantes en el extranjero.

Los gobiernos estatales y el del Distrito Federal, a través de las oficinas del SNE, son los responsables de realizar las tareas de reclutamiento y selección para otorgar los apoyos económicos de \$1,200.00 en zona de origen; y en caso de requerirse un segundo apoyo de \$600.00 en zona de destino.

Este programa al igual que el anterior reconoce una nueva realidad, y sirve a la clase trabajadora para enfrentarla a través de un apoyo para que la misma se movilice hacia donde sea requerida su mano de obra.

6.1.5. Repatriados Trabajando

Su objetivo es apoyar a connacionales repatriados de los EUA, para facilitarles su incorporación a un empleo en zona fronteriza, con apoyo hasta de \$1,500.00 para búsqueda de empleo y de hasta \$1,200.00 para alojamiento y alimentación.

Si el repatriado decide regresar a su lugar de residencia, apoyo de \$500.00 a \$1,000.00 para búsqueda de empleo (según el estado de origen) y ayuda de transporte hasta \$1,200.00 para el retorno a su lugar de origen. Una vez en lugar de origen, apoyo complementario para búsqueda de empleo de \$500.00 a \$1,000.00 según el estado; así como la información y orientación necesaria para su vinculación con una oportunidad de empleo.

Este programa es asistencial, cosa contraria a lo que se pretende en la flexiseguridad en donde los trabajadores se financian. Aquí vemos como este programa no estructura la forma de incorporación al mercado laboral nacional.

6.2. Programas de Apoyo a los Desempleados en el Distrito Federal¹¹⁰

¹¹⁰ Página de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, en 2010: <http://www.stfe.df.gob.mx/wb/stfyfe/programas>

Por su parte el Gobierno del Distrito Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo tiene los siguientes programas:

6.2.1. Programa Bécate

Incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación laboral de corto plazo para que obtenga la calificación o, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo, operando con los siguientes esquemas:

6.2.2. Capacitación basada en Normas de Competencia Laboral

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación para generar y elevar la calificación laboral con fines de certificación de personas desempleadas o subempleados, aprovechando la infraestructura productiva de las empresas. Cabe señalar que, este esquema promueve la incorporación de los beneficiarios a las empresas durante el tiempo de capacitación y su permanencia en las mismas, obligando al empresario a contratarlos al término de la instrucción.

Este programa permite la incorporación a las empresas mediante la previa capacitación sin embargo después obliga a la contratación por parte de los patrones de los trabajadores que capacitó, imponiéndoles una carga al tener que darlos de alta al IMSS, por lo que a los microempresarios no les resulta muy atractivo este programa.

6.2.3. Capacitación Orientada en Competencia Laboral

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación para generar y elevar la calificación laboral con fines de certificación de personas desempleadas o subempleados, aprovechando la infraestructura productiva de las empresas. Cabe señalar que, este esquema promueve la incorporación de los beneficiarios a las

empresas durante el tiempo de capacitación y su permanencia en las mismas, obligando al empresario a contratarlos al finalizar la capacitación. El Servicio Nacional de Empleo concertará mediante un convenio con las empresas la contratación de al menos el 80% de los egresados. Ahora bien, cuando los egresados dictaminados como competentes sea igual o mayor a este porcentaje, la empresa estará obligada a contratar al 100% de los mismos.

6.2.4. Capacitación Mixta

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación de personas desempleadas y subempleadas para satisfacer los requerimientos específicos de actualización del personal del sector empresarial, aprovechando la infraestructura productiva de las empresas. Cabe señalar que este esquema promueve la incorporación de los beneficiarios a las empresas durante el tiempo de capacitación y de su permanencia en las mismas, obligando al empresario a contratarlos al finalizar la capacitación.

Cursos con duración de uno a tres meses, realizados a petición expresa del sector empresarial para satisfacer sus requerimientos específicos de personal. Para que puedan participar, las empresas interesadas deberán diseñar los contenidos temáticos de los cursos de acuerdo con sus requerimientos e impartirlos con sus propios instructores. El SNE en la entidad federativa concertará mediante un convenio con las empresas la contratación de al menos 70% de los egresados.

6.2.5. Capacitación en la Práctica Laboral

Es un esquema que se orienta a apoyar y promover la capacitación en el lugar de trabajo para generar experiencia laboral de desempleados o subempleados, a través de su ocupación productiva en las empresas. Para su operación se cuenta con la figura del instructor monitor, quien se encarga de concertar acciones de capacitación con empresas, vincular a los beneficiarios con las mismas; apoyar en las acciones de reclutamiento; asesorar a los beneficiarios; promover su colocación, así como supervisar y llevar el control del proceso de capacitación.

Esta capacitación podrá efectuarse bajo el enfoque de NTCL u otro sistema de certificación demandado en la industria o sector productivo.

Los costos de la evaluación y expedición del certificado de competencia laboral serán cubiertos por los empresarios y en ningún caso se requerirá al beneficiario aportación económica alguna para contribuir al pago de la evaluación y certificación de la competencia laboral.

6.2.6. Capacitación para el Autoempleo

Este esquema está dirigido a apoyar a los buscadores de empleo cuyo perfil e interés se orientan a desarrollar una actividad productiva por cuenta propia, pero requieren fortalecer sus conocimientos y habilidades tanto técnicas como administrativas.

Los cursos deberán ser eminentemente prácticos

6.2.7. Capacitación Productiva

Este esquema está dirigido a apoyar a desempleados o subempleados cuyo perfil e interés se orienta a iniciar o fortalecer una actividad productiva por cuenta propia, necesariamente ligada a un proyecto productivo identificado, integrado y sustentado - independientemente de la fuente de financiamiento - y requieren adquirir o incrementar sus conocimientos y habilidades técnicas y administrativas. Los cursos deberán ser preferentemente prácticos y se impartirán en lugares específicos donde el proceso de capacitación lo requiera y con instructores debidamente calificados.

6.2.8 Vales de Capacitación

Este esquema en prueba se dirige a apoyar desempleados o subempleados de 18 años y más que requieran capacitación específica para reconvertir, fortalecer o complementar sus conocimientos técnicos en el manejo de herramientas y competencias laborales en un grupo ocupacional específico, incluyendo a

profesionistas y técnicos, con o sin experiencia laboral, para incrementar sus oportunidades de empleo. La implementación de esta prueba piloto se debe llevar a cabo con la participación de instituciones educativas privadas que impartan cursos regulares de capacitación en computación, inglés, planeación, actualización contable, administración de procesos, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras especialidades; en los que se inscribirán los beneficiarios seleccionados a través de un vale de capacitación canjeable en el plantel que haya seleccionado por haber cubierto sus requisitos.

6.3. Empleo Formal

Objetivo. Articular un conjunto de acciones y beneficios que se otorgan a la población desempleada que haya sido desplazada recientemente del sector productivo, y que muestre la intención de reincorporarse de inmediato a un empleo, a través de la asesoría para mejorar sus estrategias y procesos de búsqueda de empleo, con un apoyo económico de \$2,000.00 pesos en dos exhibiciones de \$1,000.00 pesos cada una.

6.4. Migratorios

Este programa integra un conjunto de apoyos dirigidos a jornaleros agrícolas que deseen laborar en granjas canadienses como trabajadores temporales, con contratos menores a un año. Los candidatos reciben asesoría sobre vacantes de trabajo, procedimientos para la contratación y las gestiones que deben realizar para migrar legalmente. Se les otorga un apoyo económico de \$3,000.00 (Tres mil pesos) mensuales, para el sostenimiento de la familia del candidato durante las primeras semanas de estancia del beneficiario en el extranjero, en caso de ser aceptado.

6.5. Proyectos de Inversión Productiva, PIP

Este programa está dirigido a la población que está en desventaja económica y con interés en desarrollar o consolidar proyectos de inversión productiva, con

maquinaria, equipo y herramientas; así como capacitación, asesoría técnica, administrativa y de gestión, con la intención de buscar encadenamientos productivos que le permitan elevar su nivel de vida. Se les otorgan apoyos como maquinaria, herramienta y otros bienes en un esquema de custodia, además se les otorgan créditos flexibles.

6.6. Proyecto de Inversión Productiva 2da. GENERACIÓN.

Este programa está dirigido exclusivamente a los Proyectos de Inversión Productiva que a la fecha estén en operación, con la finalidad de consolidar los empleos generados y sus perspectivas de negocio, se apoyará por única vez, con una ayuda complementaria de \$3,500.00 (tres mil quinientos pesos) a cada miembro del proyecto productivo beneficiado y hasta tres apoyos por proyecto.

6.7. Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES)

Fomenta la capacitación de aquellas personas desempleadas y subempleadas, para generar o consolidar alternativas de empleo por cuenta propia, mediante el otorgamiento de cursos de capacitación intensivos, que les permitan obtener o actualizar sus conocimientos teórico prácticos, en aspectos técnicos, esquemas de financiamiento, comercialización, administración y gestión de procesos, entre otras áreas, para contribuir con ello a la elevación de la calidad del empleo y el mejoramiento del nivel de vida de la población.

El CAPACITES, opera en dos modalidades: Autoempleo; y Consolidación de Iniciativas de Empleo.

6.7.1. Autoempleo: Dirigido a grupos heterogéneos de desempleados o subempleados interesados en desarrollar una actividad productiva por cuenta propia.

6.7.2. Consolidación de Iniciativa de Empleo: Dirigido a productores agropecuarios, artesanos o de transformación, que deseen mejorar o diversificar sus procesos y fortalecer sus fuentes de trabajo.

7. Necesaria Flexiseguridad en México

Como hemos podido observar, los programas existentes para el apoyo al desempleado, distan mucho de ser verdaderamente protectores de este sector tan vulnerable, resultando ser la mayoría de las veces asistenciales.

Por otra parte, aún no se contempla en el aspecto legal una reglamentación que permita flexibilizar los costos laborales de las empresas, lo que ha provocado, como vimos en capítulos precedentes una flexibilización de hecho, haciendo que en México el mayor problema no sea tanto el del desempleo como el del empleo informal.

Es por esto que consideramos que para sobrevivir ante esta nueva situación es necesario reconocer la realidad, reconocer que estamos ante una nueva forma de producción, que la tecnología ha dado un nuevo salto cuántico que hace que las empresas requieran, cada vez, menos personal y con mucho más rotación para adaptarse a las nuevas circunstancias.

Bajo este principio, estamos ciertos que debe haber una reforma laboral que permita a las empresas realizar contrataciones temporales, obviamente este tipo de contrataciones debe ir con determinados candados, con el efecto de evitar que se use como una simulación jurídica, en trabajos que no requieran de dicha temporalidad y únicamente para eludir responsabilidades sociales.

Sin embargo, con un buen uso de contratos temporales, se pueden implementar contratos de aprendiz o a prueba, que favorezcan la inserción al mercado laboral de jóvenes que no tienen ninguna experiencia, de personas que no están calificadas pues nunca han estado en el mercado laboral, etc.

Asimismo consideramos que se deben permitir las empresas de subcontratación de personal, pero no como actualmente se dan, en la que resultan ser creadoras de trabajo precario, enriqueciendo únicamente al que vende el trabajo humano como una mercancía, sino que debe de haber una reglamentación que permita que las empresas contraten todo aquel trabajo periférico a su objeto a través de empresas que capaciten al personal y que le brinden la suficiente seguridad social.

También proponemos se modifique la Ley Federal del Trabajo para hacer que la capacitación sea ahora una obligación y no solo un derecho como acontece en nuestra legislación.

Proponemos se permita la flexibilidad funcional a efecto de que los trabajadores puedan cambiar de una función a otra, obviamente con el ajuste salarial correspondiente, siempre que esto obedezca a una real necesidad laboral y no veje la dignidad del individuo.

Asimismo junto con estos elementos de flexibilización y para que la misma tenga por objeto el sano desarrollo de las empresas y como consecuencia el crecimiento económico de nuestra Nación, es que debe de ir acompañado por renovadas instituciones laborales que tengan por objeto la protección debida al ciudadano trabajador.

De esta manera se debe fortalecer al órgano que determina el Salario Mínimo, haciendo que formen parte del mismo las dependencias encargadas de la política económica, así como representantes reales de trabajadores y patrones y la academia, a efecto de que sea en base a la productividad y a la política económica la fijación del salario mínimo y no como sucede actualmente en donde exclusivamente se siguen instrucciones del Gobernador del Banco de México, para determinar el salario mínimo como un blanco más para detener la inflación, que parece el único motivo de existencia de nuestro Estado.

También la flexibilidad debe ir acompañada por un esquema de capacitación a los trabajadores, pues es una consecuencia negativa de este tipo de contratos que a

estos trabajadores, sujetos a los mismos, no se les capacite, pues la empresa prefiere invertir en otro tipo de empleados.

Por tanto, consideramos que el estado debe asumir la función de capacitar a los trabajadores en las nuevas circunstancias del mercado, a efecto de que se adapten a nuevos procesos y tecnologías, así como que se les capacite para el autoempleo.

Consideramos que los planes de trabajo expuestos. tanto Federales y Locales, buscan la capacitación como primer objetivo, sin embargo creemos son insuficientes pues muchos tratan de insertar en un mercado laboral a los trabajadores en funciones que están a punto de caducar, por lo que se deben reformar programas para darles una nueva óptica.

Por último, la flexibilidad, debe ir acompañada de un seguro de desempleo que garantice a los trabajadores que van a tener una gran rotación laboral, la certeza de que en los periodos de paro van a gozar de estabilidad económica y capacitación.

Sabemos que la civilidad de nuestra Nación, desgraciadamente, no es como la Danesa, por lo que un programa tan generoso como el de este país, a pesar de no tener evidencias empíricas, consideramos si traería como consecuencia la falta de búsqueda por parte de muchos desempleados.

Sin embargo consideramos que un seguro de desempleo, no debe ser asistencial, y debe ser generado en parte por el mismo trabajador, vía aportaciones, como las de la AFORE (Administradoras de Fondos para el Retiro) y una parte por el Estado y solo por una temporalidad en la que se considere el trabajador va a quedar capacitado en lo que constantemente requiera el mercado, que es la parte a nuestro juicio, más importante de la flexiseguridad.

Conclusión

El trabajo debe considerarse como un derecho, si partimos de la idea de estar dentro de un contrato social, bajo esta premisa las instituciones que lo rigen deben adaptarse a la nueva forma de producción, de lo contrario corren el riesgo de quedar a un lado, originando que la legislación laboral a pesar de ser vigente deje de ser eficaz, provocando que tanta pretendida protección, lleve a la desprotección del ciudadano trabajador.

De esta manera al mercado de trabajo no lo debemos considerar a partir de meros comportamientos individuales, contrapuestos entre sí y analizados a partir de la maximización de beneficios e intereses de los que en ellos participan, sino que en ningún momento debemos dejar a un lado que es una institución social, regida en el caso de México por una historia y una decisión política fundamental que es la protección y seguridad del empleado.

Es por eso que nos planteamos ante la necesidad de ser imaginativos en la forma en que se debe permitir la flexibilidad, permitiendo el aumento de la productividad y buscando el bienestar de los ciudadanos.

Así es que ahora proponemos la Flexiseguridad mexicana, que lleva en si la regulación y admisión de la duración determinada de las relaciones de trabajo, junto con la flexibilidad funcional y salarial, con los candados necesarios, que permitan que no se usen estas renovadas instituciones, para simular situaciones que únicamente lleven a lacerar los derechos de los trabajadores y no contribuyan al sano desarrollo de la empresa.

Sin embargo esto deberá de ir acompañado de políticas laborales que permitan a la población capacitarse, crear un salario mínimo basado en la productividad y crear un seguro de desempleo eficiente y no asistencial.

Solo así se asegurara el crecimiento económico al permitir al empresario adaptarse a la nueva realidad, siendo inventivos en esta nueva realidad y en búsqueda del bienestar de los ciudadanos trabajadores.

CONCLUSIONES GENERALES

CAPÍTULO I

La Ley Federal del Trabajo estableció de manera novedosa a nivel mundial los principios de “Estabilidad en el empleo” y de “Duración Indeterminada de las relaciones de trabajo”. Dichos principios fueron acordes con el modo de producción Fordista-Taylorista

El Taylorismo, introduce el cronómetro, entendido como todas las tecnologías de medición de tiempos y movimientos, acabando con el taller, asegurando la producción de mercancías producidas en el seno de la gran industria capitalista.

El Fordismo, heredero de Taylor en el uso del tiempo, introduce la producción en serie de mercancías estandarizadas, acabando con los obreros especializados.

Estas nuevas formas de producción, necesitaban disponer, y en suficiente número, de obreros hábiles, siendo esencial para los fabricantes la estabilidad de los mismos.

Esta nueva situación trajo consigo nuevas normas de trabajo para permitir el desarrollo de este esquema de acumulación de capital, estableciendo “Una era de Bienestar”, con salarios justos y protección social, asegurando con esto la reserva de mano de obra.

Sin embargo este modelo se debilitó para mediados de los 60's, hasta llegar a la crisis de 1974-75, por diversas razones, entre ellas: la acumulación de mercancías, pues fue más rápida la tecnología para la producción que la realización de las mismas; la disminución de la productividad, crecimiento del endeudamiento, entre otras.

Por lo anterior se empezaron a buscar nuevas formas de producción, capaces de generar más acumulación de capital.

Entre ellas la recomposición de los puestos y el trabajo en el taller con vista a descubrir un nuevo modo de consumo productivo y la puesta en marcha de una legislación que permita el trabajo precario, para disminuir los costos.

Las formas de acumulación son justificadas por modelos económicos, de esta manera el Keynesianismo justificó el modo de producción fordista-taylorista.

El Keynesianismo, al relacionarse directamente con el mecanismo de producción en masas, busca que los trabajadores consuman, recomendando una política vigorosa de consumo (que combata las tendencias al ahorro) y de inversión pública (sobretudo de obra pública), creando un marco jurídico-legal consistente en un conjunto de reglas y normas sobre la relación de explotación (duración de trabajo, horas extraordinarias, trabajo de los niños, etc.)

El keynesianismo aporta la teoría del empleo basada en el principio de la demanda efectiva, en donde el nivel y cambio de la demanda de trabajo están determinados, por el nivel y cambios de inversión.

El Neo-clasicismo, señala que el mercado de trabajo se debe tratar como cualquier otro mercado, por lo que cualquier interferencia por parte del Estado origina desempleo, precisando que existe tal cuando no se llega a un salario de equilibrio que permita el pleno empleo, señalándose como máxima “Remuévanse los obstáculos que restan flexibilidad al mercado de trabajo y el pleno empleo nos vendrá por añadidura.

En México la década de los cuarentas, es señalada como el punto de partida de un periodo de la economía que se conoce como “modelo de sustitución de

importaciones” (Crecimiento hacia adentro), en el que el fordismo-taylorismo tuvo su desarrollo.

La Legislación laboral existente fue ad-hoc a esta nueva forma de producción, resultando como consecuencia entre, otros factores, un crecimiento en el orden del 6 al 7% anual durante este periodo.

Al agotarse este modelo, por la crisis del ochenta y dos, se pasó al Modelo Secundario Exportador en el que hubo una apertura económica, pero México no estaba preparado para abrir sus fronteras, pues su industria era poco competitiva, por lo que la competencia se dio a través de la disminución de salarios.

CAPÍTULO II

No se puede dejar de reconocer que México, como cualquier Nación, esta forjada por sus instituciones, que son las reglas del juego ideadas por los hombres y que dan forma a la interacción humana, estando concientes que las instituciones afectan el desempeño de la economía.

De esta manera las instituciones laborales en sentido genérico son las formas de intervención del Estado en las relaciones laborales, que los propios mexicanos nos dimos. Contraria a las mismas se habla de Flexibilización laboral como sinónimo de precariedad en el empleo, argumentando que para que las empresas sean competitivas se debe eliminar la estabilidad laboral, la duración indefinida de las relaciones de trabajo, la seguridad social y crear una competencia a base de salarios miserables.

El trabajo precario origina un círculo vicioso pues hace desaparecer el sentimiento de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa, elimina la posibilidad de las jubilaciones, elimina el poder adquisitivo de las personas, propicia la falta de capacitación a los empleados, entre otros, con esto en lugar de hacer más

competitivas a las empresas, las hace menos productivas, disminuye el mercado para consumo de sus productos y crea a una población que en pocos años no tendrá un modo honesto de vivir, incrementando con esto la pobreza extrema de los países, agrandando la brecha de la desigualdad al crear salarios de pobreza.

En México no podemos hablar desde el punto de vista legislativo de una precarización de la relación laboral, sin embargo el blindaje legal no ha alcanzado de igual manera a la realidad, los datos que arroja el INEGI, la OIT, la CEPAL, entre otros, nos señalan que en México ha ido en aumento el desempleo; la población que trabaja en la informalidad llegó en el año 2007 a ser la mitad de la población ocupada; más de una tercera parte de los trabajadores tiene salarios de pobreza, ha habido una ineficiencia total en la distribución de riqueza.

Por lo anterior, vemos que el modelo económico neo-clásico que en la práctica ha venido operando en las relaciones laborales, ha llevado al fracaso a la población de nuestra Nación.

Sabemos que la forma de producción ha cambiado, que estamos ante una nueva realidad, una sociedad diversa que demanda mercancía disímil. Es por esto que consideramos que la Ley Federal del Trabajo, debe ser modificada a efecto de volverla Flexible, para adaptarse a las nuevas condiciones de mercado

Pero entendiendo Flexibilidad como una forma legítima de sobrevivencia de las empresas, y no como una forma de menoscabar los derechos laborales, sino que debe ir acompañada de los conceptos de productividad, calidad y competitividad. Asimismo deben crearse nuevas instituciones que acompañen esta Flexibilidad, y permitan tratar al trabajo con la dignidad que los ciudadanos que vivimos bajo un contrato social hemos pactado.

CAPÍTULO III

Bajo las anteriores premisas observamos como resulta imposible, cuando menos imprudente, desconocer la nueva realidad económica, pues la flexibilidad económica actúa al margen de la legislación, creando empleo informal.

Consideramos que la reforma laboral no debe desconocer la nueva realidad y debe incorporar la flexibilidad, sin embargo la contrapartida de la misma no debe ser la desigualdad.

El trabajo no lo podemos considerar como una mercancía, sino que también y en el marco de las instituciones se le debe considerar como un derecho, lo anterior al partir del principio de vivir con base en un contrato social.

De esta manera consideramos, no se deben eliminar determinadas instituciones que forman parte de nuestras decisiones políticas fundamentales, llamadas “obstáculos” según los neoclásicos, pues como pudimos observar a pesar de que en la práctica se han “eliminado”, el pleno empleo no se ha dado. Así consideramos se debe preservar la institución del salario mínimo, pero basado en productividad y no en decreto, también los contratos indeterminados cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, evitando que los contratos temporales se usen de manera fraudulenta, con el fin de eliminar seguridad laboral.

Debemos ser imaginativos y ante nuevas necesidades, crear nuevas instituciones, de esta manera se presenta como propuesta crear una Flexiseguridad Mexicana, que permita dar flexibilidad a las empresas dándole seguridad al trabajador.

Al analizar el workfare, observamos que el mismo resulta ser asistencial, garantizando rentas mínimas al trabajador en paro, por lo que existe una presión constante a encontrar un empleo aunque el mismo no sea el óptimo en salario y calidad. Este modelo responde al modo de producción Taylorista- Fordista.

El modelo antes citado, ha ido evolucionado y en este trabajo se estudia la llamada flexiseguridad danesa, que permite al trabajador en paro capacitarse para encontrar, incluso un trabajo mejor al que tenía antes, pues los trabajadores tienen una renta garantizada similar a la de su último trabajo y programas de capacitación constante, además de que la duración del pago de esta renta es hasta de cuatro años, por lo que no hay esa urgencia de retornar a un trabajo aunque el mismo tenga poca calidad.

El modelo danés supone una calidad cívica muy alta de su población, que desgraciadamente, nuestra nación no tiene, por lo que un seguro en tales términos llevaría al paro voluntario, sin embargo los principios de capacitación y de constitución de este tipo de seguro deberían ser tomados en cuenta para la implementación de un seguro de desempleo en México. Actualmente tanto los programas federales como locales reconocen en parte la nueva situación, en la que el desempleo es una constante, sin embargo dichos programas siguen siendo asistenciales, por lo que ahora proponemos crear una política de empleo, que permita calificar a los empleados para afrontar la nueva realidad.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

BELTRÁN CLIMÉNT, Juan B, La Modernidad Laboral, Editorial Esfinge, México 2000, 110 p.

BERG, Janine et al, Enfrentando el Desafío del Empleo, Argentina, Brasil y México, en una economía globalizada, OIT, México 2006, 305 p.

BOYER, Robert Is Europe really lagging Behind? Myths and realities, CEPREMAP, CNRS, E.H.E.S.S., París,2001

BOYER, Robert La flexicuerité Danoise. Quels Enseignemts pour la France? Colection du CEPREMAP, París, 2006

CARPIZO,Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, UNAM, México, 1992, 345 p.

CLARK W. Reynolds, La economía mexicana: su estructura y crecimiento en el siglo XX, FCE, 2006

CÓRDOVA, Arnaldo, La Política de Masas del Cardenismo, Editorial Era, México, 1980, 127p.

CORIAT, Benjamin, El Taller y el Cronómetro,S.XXI editores, México- España 1985, 204 p.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1999, Tomo I. 646 p.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, Modelos de Industrialización en México, primera edición, UAM, México, 1998, 312 p.

_____ et al, La Situación del Trabajo en México 2006, México, UAM,2006, 525 p.

DELGADO DE CANTU, Gloria M, Historia de México, Formación del Estado Moderno, Editorial Alambra Mexicana, México 1991, 316 p.

Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones, LVII Legislatura de la H. Cámara de Diputados, Porrúa, México,2007, Tomo XII,1309 p.

Dussel Peters, E. Efectos de la Apertura Comercial en el empleo y el mercado laboral de México y sus diferencias con Argentina y Brasil (1990-2003), Documento de Estrategia de Empleo, número 2004/10 (Ginebra, OIT; Departamento de Estrategias del Empleo)

FUJIII GAMBERO, GERARDO, "flexibilización Laboral y empleo en México", México, 2007, UNAM.

_____, et al, El Trabajo en un Mundo Globalizado, Ediciones Pirámide, España, 2004.

_____, et al, "El ajuste de los mercados laborales de América Latina a la globalización económica", Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 24, I, 2006.

GUTIÉRREZ GARZA, Estela, et al, Testimonios de la Crisis, Restructuración Productiva y Clase Obrera, S. XXI editores, México 1985, 198 p.

JEVONS, W. S. Teoría Económica Política, Pirámide, Madrid, 1998.

KALECKI, M. Teoría de la Dinámica Económica, Fondo de Cultura Económica, México, 2003

KEYNES, J.M, Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero, Fondo de Cultura Económica, México, 2004.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Relaciones Laborales en el Siglo XXI, Artículo Nuevas Formas de Contratación, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, serie Doctrinas Jurídicas, número 39, México, 2001, 370 p.

LÓPEZ JULIO, et al, Teorías Alternativas del Empleo, en El Trabajo en un Mundo Globalizado, Cap. I. Ediciones Pirámide, España, 2004

MADDISON, A. Historia del Desarrollo Capitalista. Sus fuerzas dinámicas, una visión comparada a largo plazo, Ariel, Barcelona 1991.

MAGNUSSON, L, et al, Europe-One Labour Market?, Bruselas 2002.

MARX, Karl, Miseria de la Filosofía. Siglo veintiuno, argentina editores , S.A., 1971

MOLITOR, Erich, El Derecho del Trabajo, Berlin, 1925, 230 p.

NORIEGA, Alfonso, Los Derechos Sociales, Creación de la Revolución de 1910, México, UNAM, 1988, 108 p.

NORTH, Douglass C., Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico, México, FCE, 2006, 190 p.

OSCAR DE JUAN, “Teorías sobre el empleo y desempleo: ¿Explica alguna la elevada tasa de paro española?”, en Oscar de Juan y otros. El desempleo en España, tres ensayos críticos. España. 1996. 228 p

PLA RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial MBA, Uruguay, 1975, 280 p.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988, Secretaría de Programación y Presupuesto, Gobierno Ejecutivo Federal.

PERDICEDS DE BLAS, Luis, Historia del Pensamiento Económico, Editorial Síntesis, España 2004

RADBRUCH, Gustavo, Introducción a la Filosofía del Derecho, 4ta. Reimpresión, Editorial, Porrúa, México, 276 p.

RODRÍGUEZ ESTRADA, Mauro, ¿Desempleo?, solución creativa y radical, Editorial Edamex, 99 p., México, 1996.

RODRÍGUEZ VARGAS, José de Jesús, Robert Boyer y la teoría de la regulación, comentarios leídos durante una sesión del Seminario “Las transformaciones del capitalismo contemporáneos. Teoría, métodos, resultados”, dictado por Robert Boyer, del 18 al 21 de septiembre de 2006, en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía, organizado por los profesores Ángel de la Vega Navarro, Mauro Rodríguez y Felipe Zermeño

STANLEY JEVONS WILLIAM, The Teory of Political Economy, Editado por R. D. Collison Black, Harmondsworth: Penguin Books, 1970

TENA RAMÍREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, 24 edición, México, Porrúa, 398 p.

TILMAN ALTENBURG, y otros, Desarrollo y Fomento de la Subcontratación Industrial en México, Editado por la Fundación Friedrich Ebert Stiftung representación en México, México, 1998, 107 p.

TOFFLER, Alvin, La Empresa Flexible, (Trad, de Manuel Vázquez), Plaza y Janes Editores, Barcelona, 1985.

ULRICH, Beck, Un Nuevo Mundo Feliz, editorial Paidós, España 2000, 420 p.

VALENZUELA FEIJÓO, José, El Capitalismo Mexicano en los ochenta, ¿Hacia un nuevo modelo de Acumulación?, Colección Problemas de México, Editorial Era, México, 1988.

ZAZUETA, C, et al, La estructura del Congreso del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

TESIS

CHAVEZ RAMÍREZ, Paulina Irma, Análisis de los procesos del Mercado de Trabajo en España y México, Tesis Doctorado, UNAM, 2008, Facultad de Economía.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 119ª. Ed., Editorial Porrúa, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2006

JURISPRUDENCIA

IUS 2007, CD, emitido por la Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

REVISTAS

Compendio de Derecho del Trabajo, Madrid, Revista de Derecho Privado, 2007
Alfred Hueck, y H.C. Nipperdey

“México ante la crisis que cambió al Mundo”, editado por el Instituto Mexicano para la competitividad, IMCO, México, 2009.

OIT, “La OIT, que es, que hace”, editado por la Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Área para Cuba, Haití y México, 35 p.

STPS, “Mundo Laboral”, número 2, mayo 2001, Editada por la S.T.P.S. 58 p.

STPS, “Mundo Laboral”, número 3, septiembre 2001, Editada por la S.T.P.S., 65 p.

OIT, “Panorama Laboral 2004. América Latina y el Caribe, Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2004.

ARTÍCULOS

Abreu, Alice Rangel de Paiva, “América Latina: Globalización, género y trabajo” en el trabajo de las mujeres en el tiempo global, Ediciones de las mujeres n° 22, Todaro, Rosalía y Rodríguez, Regina editora, Santiago de Chile, 1995.

Agacino, Rafael, “Todo lo flexible se desvanece. El caso Chileno” en Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Agacino, Rafael y Echeverria, Magdalena Editores. Program de Economía de Trabajo, Santiago de Chile 1995, p.148.

AMEGLIO, EDUARDO y otros, “El empleo precario asalariado” en el empleo precario en el Uruguay, Ameglio, Eduardo y otros, Serie Empleo Precario Número 3, Centro Interamericano de Administración del Trabajo Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

BUEN UNNA, Carlos de, "Trabajo Precario en México", Agosto de 2000, no publicado.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, "Tres Textos Precursores en el Constitucionalismo Social", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, Nueva Serie, año I. Num. 23, Mayo-Diciembre, UNAM,1968,

GONZÁLEZ CHÁVEZ, GERARDO, en Revista Problemas del Desarrollo, Revista Latinoamericana de Economía, Vol. 35, Núm. 138, julio-septiembre 2004.

GUERRA PABLO, "La Precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización en: El empleo precario y el empleo atípico: Documento de Trabajo número 105, PET, Santiago de Chile pag. 56, 1994

SOUBERVIELLE FERNÁNDEZ, José Ángel, Flexibilización de las Relaciones de Trabajo, no publicado, 30 de marzo de 2001.

PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.mty.itesm.mx/dch/deptos/ri/ri-802/lecturas/lecvmx108.html>

<http://www.mty.itesm.mx/dch/deptos/ri/ri-802/lecturas/lecvmx011.html>

<http://www2.inegi.gob.mx/estestint/ficha.asp?idf=518>

<http://ifs.apdi.net/imf>

<http://vlex.com/vid/7304887>

www.gob.mx/CGSNE/coord_stps.htm

<http://www.stfe.df.gob.mx/wb/stfyfe/programas>