



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE ECONOMÍA

CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA Y VINCULACIÓN

**SEMINARIO DE TITULACIÓN EN ECONOMÍA
INTERNACIONAL**

**EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL DESDE LA
VISIÓN DE LA ESCUELA NEOCLÁSICA Y
NEOCONSTITUCIONALISTA EN LOS AÑOS DE 1976 A 1986:
CASO MEXICANO**

T E S I S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA

P R E S E N T A:

MARIO EDUARDO RODRIGUEZ AGUILAR



**DIRECTOR DE TESIS: DRA. RUBITH FELIPA
NORIA MARTINEZ
CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX. MARZO
DEL 2017**



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.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| RESUMEN EJECUTIVO | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 10 |
| OBJETIVOS DE LA TESINA | 12 |
| JUSTIFICACIÓN DE LA TESINA | 13 |
| DETERMINACIÓN DE VARIABLES | 15 |
| MARCO TEÓRICO | 19 |
| ENFOQUE DE FLEXIBILIDAD DESDE LA TEORÍA NEOCLÁSICA DEL MERCADO DEL TRABAJO | 19 |
| EL ENFOQUE NEOCONSTITUCIONALISTA Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES..... | 20 |
| POR QUÉ DEFINIR EL CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO | 24 |
| CAPÍTULO 1 CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS ECONÓMICOS | 27 |
| <i>Introducción al Modelo Económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI)</i> | 27 |
| <i>Antecedentes, Los acuerdos de Bretton Woods</i> | 27 |
| OBJETIVOS PRINCIPALES DEL MODELO DE POLÍTICA ECONÓMICA DE INDUSTRIALIZACIÓN POR SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES (ISI) | 29 |
| 1.2. FACTORES DE DESEQUILIBRIO DE LA POLÍTICA DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES (ETAPA I Y II). | 31 |
| 1.3. CONSECUENCIAS DE LA SOBRE PROTECCIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO | 33 |
| <i>La Política económica en el Sexenio de José López Portillo (1976-1982)</i> | 34 |
| <i>Los resultados de la política económica en el Sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado.</i> | 40 |
| CAPÍTULO 2 LOS MECANISMOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, 1976-1986 ... | 41 |
| 2.1 EL CONTEXTO INTERNACIONAL DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL..... | 41 |
| <i>La redes de organizaciones en Japón.</i> | 41 |
| <i>El sistema de producción de Toyota</i> | 42 |
| <i>El contexto internacional</i> | 43 |
| <i>La Flexibilización Laboral en España</i> | 44 |
| 2.2 LA RELACIÓN DEL ESTADO Y LOS SINDICATOS EN MEXICO | 47 |
| <i>La relación Sindicato-Estado a partir del modelo Neoliberal de 1982</i> | 53 |
| 2.3 RECONVERSIÓN INDUSTRIAL | 55 |
| CAPÍTULO 3 LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, 1976-1986 | 61 |
| 3.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, EL CASO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN TIJUANA Y LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 1976-1986..... | 61 |
| 3.2 DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL AL OUTSOURCING | 69 |
| ASPECTO COYUNTURAL | 72 |
| CONCLUSIONES | 75 |
| BIBLIOGRAFÍA | 77 |

| | |
|---|----|
| ILUSTRACIÓN 1. <i>TIPO DE CONTRATACIÓN EN ESPAÑA</i> | 47 |
| ILUSTRACIÓN 2 CANDIDATOS A DIPUTADOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS IMPORTANTES | 51 |
| ILUSTRACIÓN 3. LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO 1976-1986..... | 62 |
| ILUSTRACIÓN 4 HUELGAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA EN MÉXICO..... | 66 |

AGRADECIMIENTOS

A mi padre, Raúl Rodríguez Gazca, hombre infatigable, de largos viajes, de muchas ausencias pero de eternos regresos, gracias por tu constante apoyo, afecto y enseñanzas.

A mi madre, Ana María Aguilar Sánchez, ejemplo de entrega, de perseverancia y de cariño, su ejemplo y su consejo me lleva por los caminos de la luz.

A mis hijos, Mario Eduardo y Julieta Abril Rodríguez Espíndola, a quienes llevo de manera constante en mi mente y por quienes todos los retos son alcanzables.

A Beatriz Espíndola Mondragón y al Dr. Víctor Hugo Espíndola Castro, quienes se ocupan de llevar por los caminos del bien a mis hijos y de quien he recibido el mejor de los apoyos.

A mis hermanos y en especial a mi hermano Raúl Rodríguez Aguilar, quien con su ejemplo me enseñó que aún en las noches más oscuras, el esfuerzo constante nos conduce a las costas de la luz y la verdad.

A la Dra. Rubith Felipa Noria Martínez, sin su apoyo, seguimiento, consejo y entrega, nada de lo que representa la presente tesina hubiera sido posible, mi mas sincero y entero agradecimiento.

Al Dr. Alejandro Jorge Montoya Mendoza, a quien agradezco sus finas atenciones y consejos para la presente tesina.

Al departamento de Educación Continua de la Facultad de Economía, por buscar nuevas formas de titulación para los egresados de la facultad y por el seguimiento que me han brindado.

Al Mtro. Fidencio Torres Aguilar, colaborador, amigo y ejemplo de una gran persona.

RESUMEN EJECUTIVO

En el periodo de 1976 a 1986 se presentó en México un cambio de paradigma económico que generó de manera intrínseca una modificación de las relaciones obrero-patronales establecidas hasta entonces, dicho cambio es representativo e ilustrativo de la importancia en el papel que desempeñó el Estado como eje rector de la actividad económica de los periodos del modelo de sustitución de importaciones y el modelo Neoliberal, dos modelos económicos de distinta naturaleza que tuvieron un impacto directo en los niveles de vida en la población que mantenía una relación de trabajo subordinada, así como en el ámbito de las relaciones laborales al interior de las unidades productivas privadas y del propio Estado.

Si bien el cambio se origina de la reorientación del modelo económico aplicado al interior del país, como un mecanismo impuesto por los organismos internacionales y bajo el contexto de dos crisis económicas, como son la de 1976 y 1982, y que en aras de atraer una mayor cantidad de recursos del exterior con las cuales hacer frente a tal situación, el nuevo modelo neoliberal presentó una serie de impactos que van desde cambios en la organización de los procesos productivos de trabajo al interior de la industria y la iniciativa privada, hasta la actualización de la planta productiva de la industria nacional, que bajo el contexto de la apertura de la economía a los mercados externos, se vieron expuestos a la competencia con los productos internacionales, sin embargo, como veremos, dicho proceso de conversión industrial no lo fue en la capacidad instalada en la industria nacional, en muchos casos como la industria manufacturera, textil y automotriz principalmente del norte del País, fue paliada con flexibilizaciones en el ámbito de las relaciones laborales, proceso que se pudo implantar por las características presentadas en la relación de los sindicatos con el Estado y su función de instrumento de control y representatividad ante la clase trabajadora, emanada de la institucionalización de la vida política nacional desde su renacimiento devenido de la revolución.

Es el Estado en su papel de impulsor y rector de la actividad económica el responsable de dirigir la relación existente entre la industria nacional y los trabajadores, así como de la rectoría de los derechos de estos últimos ante el empresariado nacional, en su condición de inferioridad económica, y como tutor de sus derechos, obligación estipulada por el

legislador en la propia ley que regula las relaciones de trabajo, y que es transgredida de manera unilateral, y es en ese ámbito donde se presenta la discordancia entre, por un lado, los derechos emanados de la legislación laboral y la praxis seguida por las unidades productivas, esto bajo el auspicio de la dirigencia sindical subordinada a los intereses del Estado y el empresariado nacional, sin que existiera de por medio una modificación a los preceptos legales establecidos en la propia Ley emanada de la Constitución, práctica conocida por los propios organismos del Estado reguladores del trabajo como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde en materia laboral colectiva fueron depositados los contratos colectivos de trabajo donde en su contenido existían matices flexibilizadores de los derechos de los trabajadores, como por ejemplo sucedió en la industria maquiladora del norte del País.

INTRODUCCIÓN

Tesina elaborada en la modalidad de seminario de Economía Pública o Economía Internacional de titulación, a cargo del Centro de Educación Continua de la Facultad de Economía de la UNAM.

En éste apartado se explica brevemente la ubicación del problema en el contexto del conocimiento, se mencionan los adelantos existentes y los principales trabajos que se han realizado hasta el momento. Es una explicación breve y concisa de conceptos y reglamentación aplicable que relaciona directamente con la investigación de la flexibilidad laboral aplicada en México, bajo el contexto de los derechos de los trabajadores consignados en la Constitución Política Mexicana, y la práctica adoptada por los diferentes organismos públicos y privados en torno a las obligaciones y derechos de los trabajadores.

La finalidad que persigue el presente trabajo es la de conocer los mecanismos que fueron utilizados por el Estado, el empresariado nacional y los sindicatos, a fin de flexibilizar las relaciones obrero patronales en el mercado del trabajo, y como éstas han ganado terreno a través de los años y han sido ofrecidas al interior del país como una forma de generar mayores empleos para la población, dando preferencia a la mayor oferta de trabajo a través de la modificación en la modalidad de contratación, si bien en los años sesenta y setenta en México y en América Latina se daba preferencia a la contratación por tiempo indefinido, a partir de los años ochenta se empieza a observar una modificación más apegada a la contratación temporal, ya sea por capacitación o bien por proyecto, acompañada de una cada vez más creciente subcontratación o externalización de la carga patronal de la industria intensiva en mano de obra, si bien esta flexibilidad no sólo es en la modalidad de contratación ya que también implica una flexibilidad horaria, de movimiento, salarial y de plantilla, es en esos años donde comienzan a gestarse estas modificaciones influenciadas por los modelos de producción japonesa.

Las características del tema y la delimitación del periodo 1976 a 1986, orillan para su comprensión y entendimiento a basarnos en acciones históricas, y en textos pioneros en la observación del fenómeno de la flexibilización laboral, hechos que fueron marcando el desarrollo y las características particulares con las cuales se desarrolló en México, el

análisis de la información se vuelve magro en la medida de la carencia de información por parte de los organismos nacionales dedicados a la recopilación de los datos esenciales, propios del fenómeno y el análisis de los mismos, de igual manera presenta un punto de ruptura el constante cambio de las instituciones dedicadas a la recopilación de estos datos hasta antes del periodo de 1983, año en el que se instituye el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), organismo que deriva del Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET), órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La orientación del presente trabajo es histórico, busca entender el papel que ha jugado el Estado, y su paso de una posición activa en el ámbito económico e ideológico, a una posición enfocada sólo a la administración de la política fiscal y monetaria, teniendo como trasfondo una teoría del Derecho basada en la importancia de los preceptos establecidos en la Constitución, desde una visión que en todo caso permita el desarrollo y la perfectibilidad del individuo, en un marco de pleno respeto de sus derechos fundamentales, como ente económico sujeto a una relación laboral subordinada como medio para garantizar su subsistencia, y es que en México, aún cuando en teoría en los años setenta se tenía un régimen del tipo proteccionista, marcadamente proclive al fortalecimiento del mercado interno, se inicio con una práctica de desprotección del mercado laboral con la finalidad de acelerar el crecimiento de la industria nacional, que se aceleró en el contexto de la economía Neoliebral, en ese sentido la desprotección de los trabajadores tanto en el poder adquisitivo de su salario como en los propios derechos otorgados a la clase trabajadora en la Constitución, son supeditados por el Estado para garantizar el pleno funcionamiento del modelo económico vigente, ya sea bajo la dinámica de impulsar la naciente industria nacional o bien para garantizar la llegada de capitales externos a territorio nacional, esto aún cuando ambos modelos económicos presentan objetivos fundamentalmente distintos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Planteamiento del problema: ¿Fue el Estado un precursor informal de la flexibilidad laboral en México, en los años de 1976 a 1986?

Las causas de la flexibilidad laboral no sólo en México sino a nivel global se deben a varios factores que afectaron el crecimiento económico, a las diversas crisis que se han presentado a lo largo de los años y a la búsqueda de una mayor competitividad empresarial en un entorno de mercado globalizado, que tras la decadencia del sistema de producción taylor-fordista, ha buscado nuevas formas de producción que incrementen la productividad dentro de las organizaciones y que mejoren los procesos productivos en busca de minimizar los costos operativos derivados de altos inventarios y de maximizar los beneficios de las organizaciones, otro aspecto son el empuje que han dado a esta práctica los organismos internacionales como el Banco Mundial y el anteriormente llamado Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT por sus siglas en inglés), ahora llamada Organización Mundial del Comercio (OMC), esta práctica ha permeado a partir de la exitosa implantación del sistema de producción Japonesa, y ha sido replicado y adecuado en países como España, Estados Unidos y el Reino Unido.

En los países como México ha sido insertado por las plantas productivas provenientes del exterior, que no sólo ingresan al país con sus recursos económicos, sino con sus formas propias de producción y división del trabajo, que en contraposición al Estado benefactor precursor de los beneficios sociales y la estabilidad en el empleo, consideran los beneficios obtenidos (por los trabajadores) en los decenios de los años sesenta y setenta, como factores de rigidez que impiden la creación de empleos y el equilibrio en el mercado del trabajo, dado que complican el ajuste de las unidades productivas a los ciclos económicos del sistema de producción capitalista, según el enfoque anterior, la forma natural en la que se ajusta el mercado del trabajo a la temporalidad económica es a través de la variación tanto en la plantilla del personal como en los salarios pagados a los trabajadores, en detrimento de la calidad del trabajo y de la propia subsistencia de la clase trabajadora.

Sin embargo en México, una de las políticas que se ha mantenido constante a partir de los años setenta ha sido la de mantener los salarios deprimidos, bien para favorecer el crecimiento y consolidación del aparato productivo nacional como lo fue en el modelo de sustitución de importaciones, o como en el actual modelo neoliberal, con el fin de atraer capitales externos, medida que en sí representa flexibilidad salarial.

OBJETIVOS DE LA TESIS

Objetivo General: Analizar el concepto de flexibilidad laboral aplicado en México en la década de 1976 a 1986, desde la visión de la escuela Neoclásica y Neoconstitucionalista.

Objetivo particular 1: Conocer los mecanismos utilizados por el Estado, los sindicatos y los patrones, para transitar de manera relativamente estable en el ámbito de las relaciones laborales, de un modelo económico de sustitución de importaciones a un modelo económico de corte Neoliberal.

Objetivo particular 2: Conocer el tipo de relaciones laborales que se dieron a lo largo del periodo, si ha prevalecido la tendencia a generar empleos asalariados o bien dicha tendencia ha cambiado a lo largo del periodo analizado.

Hipótesis: La flexibilidad laboral es un constructo social basado en la escuela Neoclásica, en detrimento de la clase trabajadora y de sus derechos establecidos en la Constitución Política Mexicana desde la visión del Neoconstitucionalismo.

JUSTIFICACIÓN DE LA TESINA

Justificación de la Tesina: El interés en realizar la presente tesina es conocer si en México en los años de 1976 a 1986 el Estado permitió algún tipo de flexibilidad laboral, en qué grado y si esta es acorde a los postulados de la teoría de la escuela económica Neoclásica o si bien se respetaron los derechos fundamentales de los trabajadores desde la visión de la teoría de la escuela Neoconstitucionalista.

El interés en el periodo seleccionado es debido al cambio de paradigma económico que se presentó en México en la década de los años de 1976 a 1986, años en los que se pasa de un modelo económico de Sustitución de importaciones, al modelo económico Neoliberal, que conlleva de manera intrínseca un cambio en el ámbito productivo, laboral y en la relación del Estado con los agentes económicos, al pasar de un Estado benefactor de mercado énfasis en el mercado interno, a un Estado ligero, con un acelerado proceso de privatización económica orientado hacia el sector externo.

En el ámbito productivo, el cambio de paradigma implicó un proceso de reconversión en la industria nacional que “adopto formas e intensidades muy diversas: introducción de nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo; cambios en las estructuras organizacionales, [.....]; flexibilidad del producto y del proceso; flexibilidad de la fuerza de trabajo y la contratación colectiva; redespliegues y segmentaciones productivas; búsqueda de una fuerza de trabajo diferente en calificaciones y actitudes”; (Toledo de la Garza, Corral, & Melgoza, 1988).

Estas modificaciones y específicamente en el ámbito laboral, sin la necesidad de realizar adecuaciones a la Constitución ni en la Ley Federal del trabajo, elementos que norman las relaciones laborales en México.

Estas modificaciones se presentan en un periodo de la vida económica del país en el cual cambia de paradigma económico, y denotan la existencia de acuerdos institucionales que pudieron ser permitidos o promovidos por el Estado, y que encontraron el contexto propicio para su florecimiento en la dinámica de entendimiento y comunicación establecida entre los determinantes del mercado del trabajo, como son: Estado, Sindicatos

y Patronos, como bien comenta Lorenzo Arrieta Ceniceros “hasta el año de 1980, el Estado mexicano requirió de las organizaciones sindicales para poder imponerse social y políticamente” (Arrieta Ceniceros, 2001).

Lo anterior, sin embargo, fue instrumentado por el Estado en su búsqueda de la atracción de capitales externos “ [...] de un modelo de protección que descansa en el Estado como pilar fundamental, cuando éste ya no puede ofrecer discrecionalmente a los asalariados políticas económicas favorables a sus intereses, ante la necesidad imperiosa de atraer capitales que buscan paradójicamente bajos costos laborales y cumplir con las exigencias de los organismos financieros internacionales” (Bensusán, 2000), dejando en un segundo plano, los derechos de los trabajadores que también son uno de los agentes económicos, el factor trabajo.

Determinación de Variables

Variable independiente: La teoría Neoclásica y Neoconstitucionalista

Variable dependiente: El concepto de flexibilidad laboral, caso particular, flexibilidad laboral aplicado en México en el periodo de 1976 a 1986.

Definición de categorías

Flexibilidad de la organización productiva: Es la sub-contratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios, trata de la relación de dos o más empresas, en la cual una de ellas contrata a otra para que entregue etapas o segmentos de la producción de ciertos servicios o bienes, su característica es que la empresa contratada debe realizar los trabajos con recursos humanos y financieros propios, y en instalaciones de la empresa contratada.

Flexibilidad de la organización del trabajo (Perelló, 2006; Guerra, 1995): Necesidad de la empresa moderna de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir directa o indirectamente en la mejora de la producción y de los productos finales (sean estos bienes o servicios), en lo que podemos denominar “la nueva ola de la Gerencia” (De la Garza, 2003).

Flexibilidad del mercado laboral: o flexibilidad del mercado de trabajo (De la Garza, 2003; Chávez, 2010; Agacino, et. al., 1998) hace referencia a aquellos aspectos inherentes a la relación laboral entre el empleador y sus trabajadores, que son susceptibles de ser modificados por la legislación laboral de un país o región, y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores. Dentro de éste tipo de flexibilidad podemos encontrar las denominadas flexibilidad interna y flexibilidad externa.

Flexibilidad interna: Es la flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo (Perelló, 2006), y se relaciona con la otorgada por la legislación laboral, a las empresas, para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar elementos específicos

de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley. Está compuesta por la flexibilidad de horarios de trabajo, salarial, de jornada de trabajo y funcional.

Flexibilidad salarial: La flexibilidad económica (Perelló, 2006), hace mención a que el salario total que percibe el trabajador por la fuerza de trabajo que emplea, sea relativamente más dependiente de los niveles de producción. De esta forma, lo que se intenta es mantener una parte del sueldo fijo mientras que la otra varíe por productividad alcanzada o por horas trabajadas, de manera puntual se buscan dos objetivos, uno es incentivar al trabajador a laborar con mayor esmero y por la otra de flexibilizar las remuneraciones ante las fluctuaciones del mercado, si baja la demanda, baja la producción y en automático los sueldos (Revista Ciencias Sociales 26, primer semestre 2011).

Flexibilidad en el tiempo de trabajo (Echeverría y Lopez, 2004): La flexibilidad en el tiempo de trabajo hace mención a la posibilidad de modificar los horarios de trabajo y la jornada de trabajo del personal contratado a fin de poder aumentar la mano de obra en los horarios y días en los que la demanda suba y por ende también suba la producción, o contar con menos mano de obra en los días y horarios en que la demanda baje y por ende también la producción.

Flexibilidad interna de la mano de obra: (López P, 2007): Hace referencia a la capacidad de los trabajadores en desarrollar más de una función al interior de la empresa, cambiando de distintos puestos de trabajo cuando se requiera o cuando las condiciones de la producción lo requieran, generando un trabajador que entra en la característica de ser polivalente.

Flexibilidad externa (López P, 2007): o flexibilidad en el empleo (Guerra, 1995), es la capacidad que tiene la empresa para variar de manera ágil y sin incurrir en gastos excesivos asociados, la cantidad de mano de obra contratada, otorgada por la legislación laboral de cada país a través de la configuración legal de diversas modalidades de contratación, distintas de la contratación por tiempo indefinido. En éste tipo de flexibilidad, la empresa tiene la potestad de decidir, basado en las variaciones del mercado, en la cantidad de producción requerida por estimación, por estacionalidad o por

temporalidad, la cantidad de empleados a contratar o desemplear, los horarios y la jornada en las que deberán laborar aquellos, sin incurrir en un costo excesivo para la empresa.

De las definiciones anteriores, podemos mencionar que una flexibilidad laboral es alta cuando el patrón, tiene la libertad y el poder de decisión de disminuir la cantidad de personal contratado, variar las jornadas de trabajo, variar los horarios de trabajo y el salario que percibe el trabajador, sin que existan restricciones legales que se lo impidan, o bien, deba existir previamente una negociación, acuerdo o aviso previo al sindicato del cual forma parte el trabajador.

Una flexibilidad laboral es baja, cuando ante la necesidad de algún cambio necesario en las condiciones de trabajo actuales en las que se encuentra el personal contratado, y ante la necesidad del patrón de modificar la cantidad de personal contratado, varia las jornadas de trabajo, variar los horarios de trabajo y el salario que percibe el trabajador, existan restricciones legales que se lo impidan, o bien deba existir previo al cambio, una negociación, acuerdo o aviso previo al sindicato del cual forma parte el trabajador.

Como en la mayoría de los temas, existe un punto medio de la flexibilidad laboral, el cual se alcanza cuando las modificaciones en las condiciones de trabajo de los empleados, se puede negociar entre el patrón y el sindicato, o bien en lo individual con el trabajador, y no existan restricciones legales que sean tan rígidas que no lo permitan o tan laxas que no existan, de igual manera, abarca el tema de la contratación colectiva, aún cuando la misma es configurada como una restricción legal.

Estabilidad Laboral: En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, siempre que no incurra en alguna las causales determinadas como causales de rescisión de contrato establecidas en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1917).

Sindicato: Es “toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todas las asociados”; así mismo, establece que este término es usado regularmente para referirse a asociaciones obreras (Real Academia Española, 2000).

Por otra parte, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece que sindicato es aquella “asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos” (Ley Federal del Trabajo, 1917).

Relaciones Colectivas de Trabajo: Es la relación que existe entre una asociación profesional o sindicato o un grupo de sindicatos, con una empresa, con un patrón u organización patronal.

Relaciones de trabajo individuales: El Art. 20 de la LFT, establece: “Se entiende por relación individual de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (Ley Federal del Trabajo, 1917).

En éste aspecto es importante mencionar que aún cuando no haya existido una modificación formal a los elementos que perfeccionan la relación de trabajo, como la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario por dicho servicio, a partir del 2012 y tras la reforma aplicada al artículo 15 de la citada Ley, se permite de manera abierta la subcontratación del personal, término dado al régimen “por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas” (Ley Federal del Trabajo, 2012).

MARCO TEÓRICO

Enfoque de Flexibilidad desde la Teoría Neoclásica del mercado del trabajo

La teoría Neoclásica ortodoxa o estandar, afirma que anterior a la acción de los agentes, está el mercado del trabajo y que actúa con los restantes mercados como sería el de bienes y el del dinero, dando lugar a un sistema de precios, por lo que la modificación del precio de alguno de los factores, tenderá a que el sistema se reajuste, igualando al final el valor del producto marginal entre los factores de todos los mercados (Neffa & Korinfeld, 2006).

El enfoque Neoclásico, determina la estabilidad interna de la economía, haciendo referencia a dos tipos de mercado, el mercado del trabajo y el mercado de bienes y servicios, donde el objetivo del pleno empleo está determinado por la oferta y la demanda del mercado del trabajo (Cuadrado, 1995). Es importante destacar que en dicho modelo el pleno empleo se alcanza cuando sólo existe el desempleo friccional, entendido como aquel en el cual los recién egresados de alguna universidad o carrera no encuentran empleo.

Una de las características principales en torno al mercado del trabajo, es que es analizado desde una perspectiva de mercado, es decir, “es despojado de cualquier perspectiva social, de tiempo o espacio, ya que bajo la óptica de este modelo, los recursos resultan inagotables” (Carrasco, Castaño, & Pardo, 2011).

En particular nos interesan dos de los postulados de la escuela Neoclásica, que tienen un impacto directo entorno al entendimiento de la flexibilidad laboral, estos son:

Competencia perfecta: En la competencia perfecta se establece que existe una cantidad suficiente de trabajadores y empleadores, cuyas características es que son racionales, no tienen la representatividad suficiente para influir en el mercado y que buscan la mayor utilidad posible, de igual manera en estos mercados existe información clara y oportuna, así como en el mercado de trabajo existe uniformidad en cuanto a los puestos de trabajo y las cualidades que poseen los trabajadores.

Flexibilidad de precios y salarios: No existen costos para los trabajadores ni para las empresas, en cuanto a la búsqueda de empleo para los trabajadores, ni en cuanto a la modificación del nivel de la plantilla de trabajadores para la empresa, en el supuesto de no cumplirse alguno de los dos supuestos de flexibilidad, la forma en que el modelo se corrige es a través de la liberación del mercado o de su desregulación.

Bajo el presente contexto en el cual, los salarios y el nivel de empleo son flexibles, el modelo Neoliberal considera que el papel que juega el Estado y los Sindicatos, es de generar rigideces que afectan el equilibrio del mercado del trabajo, pues a través de la garantía de salarios mínimos y subsidios por parte del Estado, y los mecanismos de huelga por parte del Sindicato, no permiten que llegue a su punto de equilibrio derivado de los mayores costos de la mano de obra o de aquellos asociados a la modificación de la plantilla, “es por ello que los neoclásicos recomiendan eliminar todo aquello que obstruya la competencia perfecta, por lo que deberá reducirse o eliminarse el poder de los sindicatos o la acción reguladora del gobierno” (Carrasco, Castaño & Pardo, 2011).

El mercado del trabajo neoclásico está basado en la libre competencia y en la Ley de Say, que señala que toda oferta, crea su propia demanda, lo que es condición para lograr el equilibrio en los mercados, donde el empleador maximiza su utilidad en el momento en que el ingreso del producto marginal, es igual al costo marginal de contratar una unidad adicional de mano de obra, por lo que en equilibrio, tanto la oferta como la demanda logran un máximo beneficio y utilidad (Carrasco, Castaño, & Pardo 2011).

Según la Ley de Say, en competencia perfecta y libre mercado, el sistema económico tiende al equilibrio entre oferta y demanda, lo cual aplica de igual manera al mercado del trabajo, donde en existencia de un desequilibrio, que se traduce como desempleo, los salarios al ser flexibles, se ajustarían a la baja, hasta encontrar el nuevo punto de equilibrio.

El enfoque Neoconstitucionalista y los derechos fundamentales

Definición de Neoconstitucionalismo: Es una relativamente nueva teoría jurídica que busca transformar el Estado de Derecho en el Estado Constitucional del Derecho, para eso plantea mayor intervención estatal y la creación de espacios democráticos igualitarios y de respeto a los derechos fundamentales, destacar que esta teoría surgió posterior a la segunda

guerra mundial y como trasfondo de las constituciones de Italia (1947), Alemania (1949), Portugal (1976) y España (1978), en Latinoamérica las constituciones de Brasil (1988), y Colombia (1991), cuya principal característica es “la inclusión de un conjunto de elementos materiales en la Constitución, dejando de ser ésta exclusivamente una forma de organización del poder o de establecimiento de competencias, para dirigirse a la concentración de una serie de fines sustantivos”(Universidad Privada de Tacna, 2006)

Dentro de esta teoría, los derechos fundamentales de los individuos emanan de la constitución de cada país y son inherentes al individuo “[.....] Los derechos fundamentales son concebidos según una estructura dual; junto a su concepción tradicional como derechos objetivos frente al poder público, aparecen como normas objetivas de principio [...] o de decisiones valorativas [...] que expresan un contenido axiológico de validez universal y que tomadas en conjunto, dan origen a un sistema de valores. Dicho sistema de valores afecta no sólo al ordenamiento Constitucional, sino también al ordenamiento jurídico en su conjunto. De ahí que exista no sólo una obligación, en éste caso positiva, de llevar acabo aquello que sirva a la realización de los derechos fundamentales, incluso cuando no conste una pretensión subjetiva de los ciudadanos”, Sin embargo, “No se trata de que todo Derecho existente se disuelva en Derecho Constitucional, sino que los derechos fundamentales actúan como un principio de interpretación de todos los preceptos jurídicos” (Cruz, 2006). [...] como señala Hense, “influyen en todo el derecho -incluido el Derecho Administrativo y el Derecho Procesal- no sólo cuando tiene por objeto las relaciones jurídicas de los ciudadanos con los poderes públicos, sino también cuando regula las relaciones jurídicas entre particulares”. En tal medida sirven de pauta tanto para el legislador como para las demás instancias que aplican el derecho, todas las cuales al establecer, interpretar y poner en práctica normas jurídicas habrán de tener en cuenta el efecto de los derechos fundamentales”. (Cruz, 2006)

Sin embargo, aun cuando ya contamos con el objetivo y alcances de la escuela Neoconstitucionalista, hace falta referirnos al concepto específico de los derechos fundamentales, que de acuerdo con el tratadista Javier Jiménez Campos “Los derechos fundamentales se encuentran plasmados en las constituciones de los Estados debido a la importancia que los caracteriza, se les denomina así (fundamentales) por la relevancia de

los derechos que se consideran vitales para el desarrollo individual y social de las personas con independencia de factores como condición social, religión, preferencia sexual o nacionalidad (Dieter Grimm, 1991).

Para los “Neoconstitucionalistas la Constitución es considerada como una norma jurídica suprema y de aplicación directa, dirigida fundamentalmente a los tribunales, en especial al Constitucional [...] del Estado legal de Derecho, se pasa al Estado Constitucional de Derecho, donde la Constitución, mucho más que la Ley, se convierte en el centro de todo el sistema normativo” (Sesión privada del Instituto de Política Constitucional del 3 de abril de 2008). (Santiago, 2016).

Ahora bien, dado que la fuente del enfoque Neoconstitucionalista es el derecho, partimos de conocer las fuentes principales que regulan dicho Derecho, estas son: el Derecho del trabajo y la Constitución.

Para definir el concepto de Derecho del trabajo citamos al maestro Baltazar Cavazos, que menciona su origen y objetivo como: un Derecho que “[...] nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo” (Cavazos Flores, 2011).

De conformidad con el maestro Trueba Urbina, el Derecho del trabajo tiene dos fines: *inm* uno y *mediato* el otro. El fin inmediato consiste en la tutela a los trabajadores y el segundo, en la socialización de la vida humana [.....] como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre, en letras de Cavazos y Cia. “el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente”. (Cavazos Flores, 2011).

La Constitución Política Mexicana en su artículo 123 (que es aquel en el cual se regulan las relaciones laborales en México, tanto las que se dan en el apartado “A”, que son las que regulan los derechos y obligaciones entre el capital y trabajo, como el apartado B, que

regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado), surgió posterior a la revolución mexicana, movimiento social armado que deriva, entre otros motivos, por las condiciones laborales existentes en el País, que presentaban la mayoría de las industrias que operaban al interior de la República, condiciones unas más precarias que otras, pero que de manera general se pueden acotar en las siguientes: “Jornada (laboral) de más de 12 horas, los malos tratos a cargo de los capataces, los descuentos arbitrarios, la discriminación de mexicanos y extranjeros, las tiendas de raya, la ausencia de medidas para prevenir los accidentes de trabajo y mejorar la higiene y seguridad en las empresas, el trabajo a destajo, la utilización de niños y mujeres, las viviendas inadecuadas, los salarios rezagados frente a los precios y la amenaza del desempleo, formaron parte de la realidad laboral en las fábricas y minas durante la modernización industrial del porfiriato, y subsistieron después de la revolución (Ruiz, 1976; Gonzalez, 1957).

Algunos de los objetivos que se buscaban alcanzar con la promulgación del Artículo 123 Constitucional, además del mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, de las condiciones de seguridad, y la higiene en las instalaciones donde se laboraba, era el de poder expedir una norma oficial, que protegiera a los trabajadores que prestaban sus servicios a cambio del pago de un salario, de igual manera, y debido al contexto económico, era prioritario contar con un mercado interno fortalecido, que permitiera el crecimiento de una Industria Nacional naciente, punto que fue entendido y necesario para el Partido liberal, cuyos miembros en la declaración de su programa, enunciaban “Éste programa está orientado a promover “el mejoramiento de las condiciones de trabajo”, no sólo por razones éticas, sino con un propósito macroeconómico, la construcción de un mercado interno y el desarrollo industrial nacional, así, se argumentaba que “..cuando el pueblo es demasiado pobre, cuando sus recursos apenas le alcanzan para mal comer, consume sólo artículos de primera necesidad y aún estos a pequeña escala...cómo se han de establecer industrias, como se han de producir telas o muebles o cosas por el estilo en un país en que la mayoría de la gente no puede procurarse ningunas comodidades? ¿cómo no ha de ser raquítica la producción donde el consumo es pequeño?, ¿qué impulso han de recibir las industrias donde sus productos solo encuentren un reducido número de compradores porque la mayoría de la población se compone de hambrientos?,... cuando los millones de parias que hoy vegetan en el hambre y la desnudez coman menos mal...la

industria, la agricultura, el comercio, todo será materialmente empujado a desarrollarse en una escala que jamás se alcanzaría mientras subsistan las actuales condiciones de miseria general.. (Cordova, 1979)

Por qué definir el concepto de Flexibilidad laboral en México

Definir el concepto y el tipo de flexibilidad laboral aplicado en México en los años de 1976 a 1986, así como los mecanismos que han permitido al país transitar en dos modelos económicos con paradigmas diametralmente distintos y con características y objetivos diferentes -por un lado el modelo de sustitución de importaciones, que presentaba como uno de sus objetivos el de apuntalar el mercado interno fundamentado en la instrumentación de beneficios para la población a través de políticas gubernamentales de corte proteccionista, que generó una industria de bienes de consumo intermedio producidos en el País y dirigidos esencialmente al consumo del mercado interno, y por el otro, el Modelo Neoliberal, cuya base del sistema productivo es la elaboración de bienes destinados hacia el mercado de exportación, que presentaba como una de sus ventajas productivas la de aprovechar la cantidad de mano de obra disponible, manteniendo una política de bajos salarios que permitiera una disminución de los costos de producción-, nos permitira conocer la sinergia existente entre el Estado, los sindicatos y los patronos, los cuales aún cuando existieron importantes cambios de corte flexibilizador entre ambos modelos económicos en el mercado del trabajo, hicieron posible mantener la paz social y la estabilidad laboral necesarias para el correcto funcionamiento del sistema productivo, esto sin la necesidad de realizar modificaciones a la legislación laboral ni a los preceptos establecidos en nuestra Constitución Política.

Ahora bien, “las medidas de flexibilidad (*laboral*) pueden introducirse mediante la legislación, la negociación colectiva, contratos de trabajo individuales, desiciones unilaterales de los empleadores o una combinación de estos” (Ozaki, 2000).

De aquí que el papel que ha jugado el Estado ha sido central entorno a la forma en la que se arreglan las diferencias existentes en el ambito de las relaciones obrero-patronales, el Estado tiene el deber y la obligación de marcar la línea de seguimiento entre los participantes de esas relaciones con el objetivo de garantizar el pleno funcionamiento de

las fuerzas productivas que impulsen el crecimiento y fortalecimiento del modelo económico vigente, es decir, “El Estado no es, sin embargo un espacio neutro o de simple arbitraje, su carácter clasista determina la forma en que se estructurara el proyecto de dirección, y los medios de dominación, pero ello ocurre en medio de las contradicciones propias de la relación de producción capitalista y se concreta en instituciones en las que ambas clases deben conocerse”.. (Aziz, 1989)., es por ello que el Estado, es fundador del modelo de regulación laboral en México, y sin embargo, no se debe olvidar el contexto post-revolucionario del cual surgio, y debido al cual tuvo un gran compromiso con aquellos que apoyaron el movimiento revolucionario y que a la postre influyó en la definicion inicial del grado de rigidez entorno a la protección otorgada a los trabajadores, mediante lo estipulado en en la Ley.

En dicho contexto, el papel que deben jugar el Estado y los sindicatos, respecto del objetivo de las relaciones que deben mantener, es clarificadora la teoria del intercambio político, que menciona “[...] estos (los sindicatos), esperan del Estado medidas “Legislativas y Administrativas referidas al bienestar de los trabajadores”...una política económica que tienda en alguna medida a la redistribución del rédito a favor de los trabajadores o por lo menos al mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios..(Pizaro, 1978). A cambio de ello, el Estado obtiene de ellos orden, producción y consumo” (Ibid). Como menciona Hyman, la función del Estado en los mercados de trabajo pasa <<de mediar en el conflicto de intereses entre el capital y el trabajo, a acceder a las exigencias de creciente autonomía por parte de los empleadores>> (Hyman, 1998).

Dentro de éste contexto de las relaciones que guardan el Estado y los sindicatos, resulta imprescindible mencionar el concepto de Corporativismo, que se vuelve central para el entendimiento de esta relación y que permntio en el ambito laboral, la introducción de ciertas medidas de flexibilidad, establecidas en los contratos colectivos de trabajo depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, que establecían menores derechos para sus agremiados en detrimento de estos últimos y que eran basados en una serie de prácticas y acciones tanto políticas como sociales, en el seno de la dirigencia sindical, que confirmaban y legitimaban su representatividad y autoridad, no sólo ante sus agremiados, sino incluso en el ámbito político nacional. Las características de la relación

entre los sindicatos, el Estado y los patrones mencionadas anteriormente, nos permitieran entender en una primera instancia, el porque se suscitaron eventos pasados con determinados matices, en detrimento de la clase trabajadora., en una segunda instancia nos permitira entender el transfondo de la situacion actual.

CAPÍTULO 1 CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS ECONÓMICOS

1.1 MODELO DE SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES

Introducción al Modelo Económico de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI).

En el presente capítulo realizaremos una descripción de los modelos económicos establecidos en México en el periodo de 1976 a 1986, así como una breve descripción a los modelos antecesores con el fin de conocer su importancia e influencia en los establecidos en el citado periodo, su análisis e impacto en el mercado del trabajo y su influencia respecto de la flexibilidad laboral se realiza en el capítulo 2.

El modelo económico seguido a inicios de la administración del presidente José López Portillo (1976-1982) es una continuidad del Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, éste modelo con todas sus características inherentes de productividad, desarrollo, endeudamiento, crecimiento del PIB y crisis financiera, formó el contexto para la adopción y aplicación de las políticas económicas encaminadas al desarrollo de la planta productiva nacional, por ello, se hace necesario un ligero y breve repaso, que nos lleve a la comprensión o cuando menos a la explicación de las medidas que fueron adoptadas y que desde su concepción conllevan una política que trastocó el mercado laboral, bajo la premisa de dinamizar el aparato productivo nacional.

Antecedentes, Los acuerdos de Bretton Woods

El principal referente anterior a la aplicación del Modelo de Sustitución de Importaciones en México, lo encontramos en el contexto internacional de los años de postguerra, escenario propicio para la firma de los acuerdos Internacionales de Bretton Woods, que serían uno de los elementos clave en el sistema monetario internacional en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, y que fue impulsado por los Estados Unidos y Gran Bretaña bajo perspectivas y posiciones económicas en cierto punto diferenciadas, pero que consiguieron impulsarlos en el seno de las Naciones Unidas, estos acuerdos generados permearon -como era su finalidad-, en las políticas económicas internacionales y dieron pauta a economías como la mexicana para generar planes de desarrollo nacionales, enfocados en las bondades trazadas en dichos acuerdos, como veremos más adelante, en

México se hechó mano intensivamente de temas como las políticas comerciales discriminatorias y los mecanismos de financiamiento a corto plazo para los países que atravesaban un déficit en su balanza de pagos.

Previo a los acuerdos de Bretton Woods, Estados Unidos y Gran Bretaña presentaron posiciones diametralmente distintas respecto de las reglas comerciales y financieras que debieran ser plasmadas, las cuales reflejaban su situación económica y planes de política económica proyectadas a futuro. Por un lado, se tenía una Gran Bretaña afectada por la guerra y por la otra, los Estados Unidos que no sufrieron una destrucción a raíz de la misma y que salieron de ella como la economía más fuerte del mundo, con una industria en rápido crecimiento y con una importante acumulación de capital, estos elementos se reflejan en sus posturas adoptadas, por una parte, los Estados Unidos, buscaban mantener un sistema de paridad cambiaria que coadyuvase a eliminar las prácticas proteccionistas y que además impulsara la cooperación económica, Gran Bretaña, buscaba evitar una turbulencia financiera que hiciera aún más complicada la reconstrucción económica de los países afectados por la guerra, dando un mayor peso al pleno empleo que a la liberalización comercial y al multilateralismo.

“En el plan británico se trató de conciliar la cooperación monetaria con la soberanía monetaria nacional. Para ello era necesario huir de la rigidez del oro, garantizar la liquidez internacional necesaria para que los países financiassen los déficits exteriores sin poner en peligro la expansión económica interna y una relativa flexibilidad cambiaria que evitase los conflictos entre el equilibrio externo e interno” (Arco & Hernández Andreu, 2005).

Finalmente, en los acuerdos de Bretton Woods se logró ingresar como parte de los principios de la política financiera, el garantizar la independencia para aplicar políticas internas expansionistas a los Estados miembros, así como aplicar políticas comerciales discriminatorias durante el proceso de transición, “se crearon mecanismos de financiación a corto plazo para aquellos países que experimentaran déficit en su balanza de pagos. El sistema era compatible con economías donde el Estado desempeñase un papel activo en el desarrollo de la actividad económica (Arco & Hernández Andreu, 2005).

Para América Latina el ejemplo más cercano de éxito del modelo de sustitución de importaciones fue “El gigante de Norteamérica [...] ya que inicio como un exportador de materias primas e importador de manufacturas, y sus exportaciones al Sur de algodón y tabaco combatieron su proteccionismo manufacturero por décadas. Al final, la industria urbana se impulsó y la política Estadounidense se volvió contra los agricultores y los mineros para apoyar el proteccionismo industrial” (Cruz Roa & Herrera, 2011).

Objetivos principales del Modelo de Política económica de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI)

La Política de Industrialización por Sustitución de Importaciones, se puso en marcha en México en 1947, dentro de sus principales objetivos era el crecimiento y desarrollo económico, sustentados en la sustitución de importaciones de bienes de consumo no duradero provenientes del extranjero, por aquellos producidos de manera local, los cuales eran necesarias para la industria y el abastecimiento al mercado interno, lo anterior como resultado de la menor exportación de los países desarrollados derivado del cambio en la producción de sus industrias a raíz del estallamiento de la segunda guerra mundial, dicho giro en la política económica buscaba un mejoramiento en el nivel de vida de la población en general como resultado del apuntalamiento en el mercado interno, y que de igual manera permitiría una disminución en el déficit de comercio exterior por la exportación de bienes agropecuarios, todo lo anterior con el objetivo superar el subdesarrollo en el cual se encontraba inmerso el País.

Dentro de las principales características de la aplicación de la política de industrialización por sustitución de importaciones se encuentran el papel primordial que ocupaba el Estado como promotor activo del desarrollo económico e industrial, a través de los mecanismos económicos disponibles como lo son: el endeudamiento externo, los subsidios industriales, la política fiscal y arancelaria que fueron utilizadas en la protección, incentivo, surgimiento y desarrollo del sector manufacturero, una política de expansión del gasto para la generación de infraestructura, así como una política restrictiva del salario, todas estas políticas enfocadas en sectores estratégicos de la economía, estos mecanismos fueron utilizados en cada una de las tres etapas en que se dividió dicha política, y acorde a los objetivos que se tenían trazados en cada una de ellas.

Etapa I (1947-1958)

Primera etapa del proceso de Industrialización, se basó en la sustitución de importaciones de bienes de consumo, por bienes producidos en el país con inflación, sus objetivos consistieron en:

- Inversión pública en obras de infraestructura para el desarrollo de la industria manufacturera, sobre todo en industria básica, como la energía
- Inversión en fomento agropecuario, comunicaciones y beneficios social (se crea el IMSS e ISSSTE)
- Apoyo a empresas estratégicas y prioritarias productoras de materias primas necesarias para la dinámica industrial a bajo costo, con el objetivo de disminuir la dependencia de las importaciones y permitir el crecimiento de la industria nacional.

Las principales políticas aplicadas por el gobierno mexicano para la protección de la industria nacional utilizadas en esta etapa fueron:

- Política de permisos previos de importación (tratado firmado con los EEUU)
- Política crediticia
- Tasa de cambio fija
- Control cualitativo
- Saneamiento de empresas privadas
- Desarrollo y desenvolvimiento de empresas privadas
- Aranceles

Etapa II (1959-1970)

Segunda etapa, se caracteriza por un proceso avanzado de industrialización sustitutiva, crecimiento y estabilidad.

Las principales políticas económicas aplicadas por el gobierno mexicano en esta etapa fueron:

- Limitación a las importaciones
- Incremento de exportaciones con valor industrial
- Se expande el gasto público en diversas ramas de la actividad económica y sectores estratégicos, como son: la electricidad, siderurgia, comunicaciones, salud, energéticos (muy especialmente en el petróleo, donde se concentra en la creación de la infraestructura y la compra de equipo necesario para expandir su producción y diversificación, pues de éste recurso dependerá en gran medida los ingresos públicos), y en la creación de infraestructura.
- Se crean empresas públicas o se absorben algunas otras con la finalidad de fomentar el empleo y de ofrecer productos y materias primas a un bajo costo para el sector industrial, lo que permite elevar el nivel de ganancia del sector sin la necesidad de incrementar el precio de los productos.
- Se mantiene la política de protección y subsidios para el sector industrial, se mantienen bajos los impuestos y continúan las tarifas arancelarias.
- Se mantiene una política de congelación de precios y tarifas en beneficio del sector privado.
- Continúa la Importación de bienes de capital sin gravamen

1.2. Factores de Desequilibrio de la Política de Sustitución de Importaciones (Etapa I y II).

A lo largo de las dos etapas que hemos descrito de la política de sustitución de importaciones, existieron varios factores que generaron un profundo desequilibrio en la economía, ya fuera de manera conjunta o de manera individual generaron un desequilibrio en las finanzas públicas nacionales, bien a través de las políticas económicas establecidas por el Estado, o por la propia dinámica de la actividad productiva, como es el caso generado por la importación de bienes intermedios y de capital que se suscitó a raíz de la regla XIV (1930) de la Tarifa General de Importaciones, a manera de resumen podemos mencionar los siguientes:

Desde el periodo del presidente Adolfo Ruiz Cortines (1952-1957), se inició con el proceso de financiar el déficit de la balanza de pagos a través del financiamiento externo, estos

préstamos se realizaban a través del Banco Mundial y el Banco de Exportaciones e Importaciones (EXIMBANK).

En el periodo de los años de 1960 y 1970 se recurre al endeudamiento con el exterior para financiar inversiones en infraestructura, industria pesada y siderurgia para ampliar la oferta de divisas con objeto de fortalecer la paridad cambiaria.

Se mantiene la transferencia de recursos, la protección, los subsidios, tarifas arancelarias, así como beneficios para el sector privado, y se continúa con la creación de obras de infraestructura.

Se mantiene la política de congelación de precios y tarifas gubernamentales a favor del sector privado, lo que generó estabilidad en los precios pero con efectos de endeudamiento de las empresas públicas, que impactó de manera negativa en el déficit fiscal.

“Se mantuvo una tasa de interés alta buscando fomentar el ahorro interno y atraer fondos externos, se decidió no utilizar la tasa de cambio como mecanismo de ajuste al desequilibrio externo y apoyarse en la inversión extranjera y préstamos externos, como fuente del financiamiento del déficit en la balanza de pagos de cuenta corriente “ (Aguilar, Silvia, 2001), lo que generó una profunda dependencia de los recursos provenientes del exterior que a la postre llevaría a tener amplias consecuencias en la economía nacional.

En el periodo de 1976-1977 se presenta un incremento en los precios de las materias primas de la industria nacional, estos costos fueron trasladados al consumidor final con objeto de mantener la tasa de utilidad de los productores, que tuvo un impacto directo en la balanza de pagos, derivado de la incertidumbre que se generó.

Se incrementa el déficit público derivado del incremento en la inversión en infraestructura, que aunado a las políticas de subsidios y transferencias de recursos, así como a la política de precios y tarifas de bienes y servicios públicos enfocados al abatimiento de costos de producción de la industria nacional, fueron mayores que el ingreso obtenido por el gobierno, que no gravaba el capital en la medida necesaria.

1.3. Consecuencias de la sobreprotección al sector productivo

Algunas de las principales consecuencias de la sobreprotección fue la pérdida de competitividad de la industria nacional frente a los productores internacionales, la producción de bienes con una baja calidad incapaces de competir con los productos internacionales, dependencia del sector privado a las acciones y políticas del sector gubernamental, y un creciente déficit presupuestal.

No se reinvirtieron las ganancias obtenidas por el sector industrial en la renovación de tecnología o actualización del sistema productivo, la concentración del ingreso no fomentó el ahorro interno y favoreció que le fuese dado un uso consuntivo, como comenta Carlos Tello “Lo cierto fue que una enorme proporción del excedente social no fue utilizado ni para impulsar la tasa de desempleo productivo ni para añadirla al acervo de la planta productiva, sino para mantener un alto nivel de consumo dispendioso de una minoría....” (Tello, 2008)

No se ampliaron las posibilidades del modelo para pasar de la sustitución de bienes de consumo, a la sustitución de bienes intermedios y de capital, lo que no permitió la ampliación del mercado, siendo un síntoma del agotamiento del modelo.

Podemos confirmar que en México en los años 70's se tenía una política de bajos salarios que privilegiaba la generación de utilidades en la industria privada, lo que permitió al sector industrial el abatimiento de costos tanto de los salarios como de insumos, todo ello enfocado en generar una industria manufacturera que fuera capaz de producir bienes con una elevada calidad, y que fueran capaces de competir con las mercancías existentes en el mercado internacional, objetivo que no se cumplió.

La Política económica en el Sexenio de José López Portillo (1976-1982)

La política económica adoptada por el presidente José López Portillo fue derivada de la crisis en que atravesaba el país en el año de 1976, crisis que se suscita como resultado de la expansión del gasto público y de la falta de recursos para financiarlo, por lo que se recurrió al endeudamiento externo, lo que presiono a la economía por el pago del servicio de la deuda y el vencimiento al corto y mediano plazo para su pago.

En el contexto anterior y con la finalidad de obtener recursos, México firma la carta de intenciones con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el cual establece una política restrictiva encaminada a racionalizar la intervención estatal en la dinámica económica y racionalizar el funcionamiento del sistema y así crear condiciones favorables al proceso de acumulación de capital.

Entre los lineamientos establecidos en la carta de intenciones firmado con el FMI y que a la postre se establecieron en el Plan “Alianza para la Producción” se establecen los siguientes:

- Regular la política salarial
- Racionar la intervención estatal en la economía nacional
- Contracción del gasto público y de la política monetaria
- Liberar el comercio exterior
- Aumento de las tasas de interés
- Aumento del precio de los bienes y servicios públicos
- Devaluación del peso
- Disminución de subvenciones y subsidios

Todo lo anterior con la finalidad de subsanar las finanzas nacionales, corregir el déficit en cuenta corriente y en la balanza de pagos, así como y disminuir la dependencia financiera con el exterior, de igual manera buscaba impulsar la modernización del aparato productivo e incentivar la inversión.

“En el año de 1978 se presenta un factor importante, el descubrimiento de yacimientos petroleros, esto dio a la economía una fuente de recursos externos que permitió al país hacerse de recursos adicionales y poder solventar momentáneamente, la escases de recursos en la que atravesaba, en esos momentos el precio del petróleo era favorable para la economía por lo que se reactivó el proceso de industrialización apalancado de las exportaciones de petróleo, que en esos años se encontraba al alza, pasando de 13 dólares por barril en Diciembre de 1978 a 17 dólares en Junio de 1979 y a 25 dólares en diciembre de ese año. Para mayo de 1981, más de 34 dólares por barril” (Tello, 2008).

Los crecientes recursos que el petróleo estaba aportando a las finanzas públicas, llevaron al gobierno a no modificar los impuestos, ni a aumentar los precios y las tarifas de los bienes y servicios públicos, a pesar de que el gasto público crecía aceleradamente (Tello, 2008).

“A partir de 1979, las exportaciones no petroleras caen y las importaciones de mercancías de todo tipo crecen a un ritmo anual sin precedentes: alrededor de 30% al año entre 1978 y 1981. A esta presión sobre las divisas (que con la exportación de petróleo se pensaba resolver), se añadió las ocasionadas por la deuda externa” (Tello, 2008).

“Fue el auge petrolero y la mayor disponibilidad de crédito externo los que flexibilizaron la política ortodoxa. Esta sólo prevaleció íntegramente parte de 1976 y en 1977.” (Huerta, 1991)

Las políticas de precios y salarios se mantuvieron entorno a lo establecido en 1977. En dicho esquema se mantuvo la política salarial contraccionista..., cuyo propósito era reducir costos de producción (ante la existencia de bajos niveles de productividad y otros elementos que se encaraban) e impulsar el proceso de acumulación bajo la justificante de contener la inflación e incrementar la inversión y el empleo (Huerta, 1991).

..”El aumento en la ocupación en un contexto de bajo crecimiento en la productividad por trabajador (2.4 por ciento para el periodo) no significó menores ganancias, debido al bajo incremento de las remuneraciones medias [...] En el país, es el bajo nivel combativo de las organizaciones sindicales lo que impide que el mayor crecimiento del empleo se

traduzca en mejores posiciones negociadoras de los sindicatos, a pesar de las buenas condiciones de acumulación de capital que se enfrentaba en ese periodo” (Huerta, 1991).

También la naturaleza de esa expansión llevó al país (sectores público y privado) primero, -justo cuando empieza a caer el precio del petróleo exportado, a “aumentar las tasas de interés y a acelerarse la fuga de capital (3 mil millones de dólares en 1980, cerca de 12 mil en 1981 y más de 10 mil en 1982)- a descansar fuertemente en los préstamos a corto plazo: para 1981, más de la mitad del endeudamiento neto del país con el exterior tenía vencimiento máximo de 12 meses y a tasas creciente de interés” (Tello, 2008).

En síntesis, la política económica de 1978 a 1981 se caracteriza por ser de corte Keynesiano en lo referente a la gran expansión del gasto público y a la política crediticia seguida, así como por la política de tipo de cambio en gran medida controlado, que terminaba subsidiando las importaciones para facilitar la inversión y el crecimiento de la actividad económica. En cambio, “las políticas de precios, de interés y de salarios siguieron el corte neoclásico de la política ortodoxa de flexibilizarlos en función de incrementar la inversión y el ahorro” (Huerta, 1991).

1.4 MODELO NEOLIBERAL

Con el triunfo del pensamiento Neoliberal y al calor de la crisis de la deuda externa, se ponen en práctica en América Latina (y en muchas otras partes del mundo) una serie de reformas recomendadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Reserva Federal y el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, instituciones todas ellas radicadas en Washington D.C., capital de los Estados Unidos (Tello, 2008).

Al iniciar el Sexenio del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) el país se encontraba en una profunda crisis financiera, por lo que inicia una serie de reformas encaminadas a la reorientación de la economía dirigida hacia los mercados externos, estas reformas son estratificadas acorde a la concepción del problema que origina la crisis, la cual es atribuida a los desequilibrios presupuestales del sector público, el sector externo, el sistema financiero, así como al mercado de bienes, servicios y factores productivos.

Se diseñan dos Planes para la reorganización de la economía, el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE) que presenta medidas de corte estructuralista y monetarista, y que aplico los primeros tres años de su gobierno (1983-1986), el cual se planteaba como “objetivos centrales [...] combatir a fondo la inflación, proteger el empleo y recuperar las bases de un desarrollo dinámico, sostenido y eficiente” (Tello, 2008), y posteriormente presento el Programa de Aliento y Crecimiento (PAC), que aplica medidas de corte monetarista, el cual estuvo vigente de 1986 a 1987, que en palabras de Carlos Tello, “tuvieron en realidad como objetivo fundamental, restablecer los pagos por servicio de la deuda externa, a fin de lograr el respaldo y el apoyo de la comunidad financiera internacional, a los programas que el gobierno estaba llevando a la práctica” (Tello, 2008), y posteriormente el PSE (1986-1987), que presenta medidas de corte mixto, y en el que alcanza la meta de reducir la inflación y recuperar el crecimiento, a costa de la pérdida de empleos.

Sin embargo, al respecto del déficit público y la inflación es importante observar lo escrito por Huerta, que hace referencia a “las características estructurales de la dinámica de acumulación de capital (Huerta G., 1991)”, según la cual, la existencia de los déficit en la balanza comercial externa, es consecuencia de la interrelación con los países capitalistas que monopolizan la tecnología, esta última necesaria para minimizar costos y ampliar la frontera de inversiones rentable, por lo que dichos déficit, vienen en realidad a ser algo necesario y en el desarrollo de la industria nacional.

De manera general “se puede dividir en tres grupos los planteamientos de la política económica....:

- 1.- La contracción deliberada del gasto público y de la oferta monetaria.
- 2.-La liberalización de precios, de la tasa de interés y del tipo de cambio, por una parte, y el control de salarios, por otra.
- 3.-La racionalización y flexibilización de la política proteccionista del comercio exterior” (Huerta G., 1991).

El anterior grupo de políticas fueron encaminadas a corregir los desequilibrios ocasionados en la aplicación del modelo de sustitución de importaciones aplicado en el pasado, sus objetivos específicos fueron:

El primero estaba enfocado en la reducción del déficit público, la reducción de la emisión monetaria y la reducción de la dependencia con el sector externo, con la finalidad de evitar presiones sobre las tasas de interés internas, dicho objetivo se veía reforzado con el mayor incremento de ingresos públicos por el aumento en el precio y tarifas de los bienes y servicios ofrecidos por ese sector.

El segundo va encaminado a incentivar la inversión y la producción, a través de la liberalización en los precios y el control de los salarios, que permiten por un lado, el incremento en las ganancias y el abatimiento en los costos de producción, y por el otro, el incremento en la oferta, con lo que se pretende eliminar los desequilibrios intra e inter sectoriales, al igual que reforzar la disminución en el déficit comercial externo. El

incremento en las tasas de interés va encaminado a disminuir la dependencia del ahorro externo dada su restricción, elevando el costo del dinero lo que fomenta el ahorro interno.

La política devaluatoria fomenta las exportaciones y deprime las importaciones, esto derivado del menor costo de las mercancías nacionales en el extranjero, lo que permite que más divisas extranjeras ingresen al mercado nacional, lo que atenúa el impacto en la balanza comercial.

El tercer grupo de políticas va encaminado a flexibilizar la protección del comercio exterior, con la finalidad de propiciar una reestructuración y modernización del aparato productivo interno (*reconversión productiva*), lo que permita un mejor acoplamiento de la economía en el mercado internacional, en éste aspecto, el tema de la reconversión industrial, no fue nada sencillo, como comenta Calva, “La reconversión industrial fue impuesta por el gobierno “*dejando que los industriales mexicanos se las arreglaran como pudieran, cada uno por su cuenta, con la reconversión tecnológica de sus industrias*. La razón es simple: mientras la apertura comercial pudo realizarse mediante decretos presidenciales, la *reconversión industrial* no puede realizarse de la noche a la mañana: no es cuestión de simple *voluntad* empresarial, ni puede implantarse mediante decretos presidenciales. Reconvertir las plantas industriales existentes requiere tecnología y capital” (Calva, 1995).

“Todo ello, para desarrollar un ambiente más favorable para los inversionistas nacionales y extranjeros y así lograr un crecimiento económico sostenido, estabilidad en los precios y los más altos niveles de bienestar” (Tello, 2008).

“Por su parte José Luis Calva, hace mención que la “receta económica Neoliberal aplicada en México es la misma que aparece ya estereotipada en las *cartas de intención* firmadas en los años ochenta por los gobiernos del Tercer Mundo ante el FMI y el Banco Mundial, como son: 1) liberalización de los precios y del comercio interior; 2) liberalización del comercio exterior, reduciendo o eliminando restricciones arancelarias y no arancelarias; 3) desincorporación y privatización de empresas paraestatales; 4) liberalización de reglamentos para la inversión extranjera, eliminando o reduciendo restricciones, introduciendo facilidades para retirar utilidades, etc. 5) reducción del gasto público

productivo asistencial..6) deterioro a los salarios reales y de los ingresos de las mayorías nacionales; 7) restricción de la oferta monetaria y crediticia; 8) aumento de los ingresos públicos a través de reformas fiscales y de la revaloración de los bienes y servicios vendidos por Estado; 9) liberalización de los mercados financieros; 10) reducción o supresión de las políticas industriales o de fomento económico (Calva, 1995).

Los resultados de la política económica en el Sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado.

El mercado nacional fue invadido por importaciones derivado de que sólo algunas ramas consiguieron la reconversión industrial, se generó desempleo por el desmantelamiento de la planta industrial y de la venta de las empresas administradas por el Estado, se redujo el poder adquisitivo del salario monetario y no monetario, por el incremento en los precios de los productos ofrecidos tanto por la industria, como en los precios directos e indirectos de los bienes y servicios otorgados por el Estado con el fin de reducir el gasto público, aumento en los impuestos que buscaban la disminuir el déficit fiscal y la disminución de los programas sociales.

El proceso de privatización de las empresas públicas tuvo un efecto secundario derivado de que se vendieron empresas económicamente sanas, a precios bajos y porque su venta cubría una pequeña parte del déficit fiscal.

Se transfirieron fuertes sumas para el pago del servicio de la deuda externa. Por ejemplo, “Mientras que el país se benefició, durante los doce años que van de 1970 a 1981, en más de 2 mil millones de dólares en promedio al año, de 1982 a 1988 el país transfirió al exterior, en promedio, más de 9 mil millones de dólares al año” (Tello, 2008)., Esta realidad es congruente con el estudio realizado por José Luis Ceceña, en el cual considera los efectos de la inversión extranjera en el largo plazo y que señala “la inversión extranjera directa, globalmente considerada, no resuelve problemas de cuentas extranjeras, porque los inversionistas acaban llevándose más de lo que traen” en: (Calva, 1995).

CAPÍTULO 2 LOS MECANISMOS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, 1976-1986

2.1 EL CONTEXTO INTERNACIONAL DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

En el presente apartado damos breve repaso al nacimiento del concepto de flexibilidad laboral en el ámbito internacional, lo visualizaremos bajo dos perspectivas, la primera es aquella concepción inicial de éste término y que hace referencia a la teoría nacida en Japón en los años sesenta enfocada a la creación de redes de organizaciones entorno a la actividad productiva principal de una empresa y que es reforzada por su enfoque al mejoramiento de la calidad y eficiencia operativa dentro de las organizaciones, cuyo máximo exponente (que no el único) fue la empresa Toyota, de donde se desprende el termino Toyotismo, y una segunda, en un marco global, más apegado al contexto internacional que se vivió en esos años y que genero la sinergia necesaria (que junto) con la perspectiva proveniente de Japón permitieron su incursión en el ámbito del mercado del trabajo, bajo la dinámica de sub-contratar la mano de obra en aquellos procesos más operativos en las organizaciones.

La redes de organizaciones en Japón.

En el decenio de 1960 la industria japonesa presentaba una estructura de red jerárquica, cuyas principales características eran las siguientes: “1) un tamaño reducido; 2) una importancia menor a la diversificación; 3) una tendencia a desintegrar verticalmente la adquisición y/o elaboración de materias primas y componentes. Lo que permitió un desarrollo de la industria apegado a su negocio dominante, dando cabida en principio a filiales fuera del espacio donde se realizaba el bien final y a su vez la filial subcontrataba la elaboración de componentes” (Valdaliso Gago & López Garcia, 2001), éste esquema rompe con el anterior sistema Gerencial aplicado en los Estados Unidos que versaba sobre la diversificación no relacionada del negocio principal de la organización con el objetivo de buscar una mayor rentabilidad financiera a corto plazo, basados en la idea errónea de la universalidad en los métodos de la administración de las empresas, bajo el contexto anterior, el modelo aplicado en la industria japonesa fue ideado para la producción a pequeña escala de bienes diversificados, enfocado en la coordinación de diversas

operaciones de ensamblado en talleres independientes, lo que le permite una alta flexibilidad y adaptabilidad a los procesos productivos industriales cambiantes en sus aspectos técnicos y tecnológicos, entre las principales características de éste modelo son: “1) La coordinación horizontal entra las unidades operativas; 2) el hecho de que las informaciones que surgen *ex-post*, en el curso de la práctica, son tenidas en cuenta y que los planes pueden ser modificados en función de las mismas” (Hounie, 1999), esta dinámica aplicada a la sub-contratación de partes del producto final, permitieron a la organización enfocarse en la actividades prioritarias como el diseño de los productos, evitando asignar mayores recursos económicos y humanos a la administración y manejo de actividades que pueden ser sub-contratadas o terciarizadas con una organización distinta por tratarse de actividades menos sensibles o totalmente operativas.

El sistema de producción de Toyota

El sistema de producción adoptado por la compañía Toyota Motor Corp., fue enfocado en un método racional de fabricación, que buscaba eliminar todo impacto innecesario a fin de reducir costos y al mismo tiempo controlar la cantidad y la calidad del producto (Carrillo González & Mota Martínez, El impacto de la flexibilidad laboral. Evidencias en México, 2008), evitando al máximo posible la acumulación de inventarios innecesarios, al igual que el modelo Japonés, las principales características en que basaba su sistema productivo son; 1) producir las unidades requeridas en el momento adecuado; 2) control de la calidad en referencia al manejo adecuado de defectos; 3) flexibilidad en el trabajo, lo que les permitió modificar el número de empleados en función de las variaciones de la demanda del producto; 4) aprovechamiento de las sugerencias que hacen los empleados., hago hincapié en el sistema de producción de Toyota ya que fue el sistema de producción más eficaz en Japón que tuvo mayor influencia y que en contraposición con el modelo de producción norteamericano taylor-fordista, daba una mayor importancia a la polivalencia de los trabajadores, permitiendo que desempeñaran actividades distintas con el mismo grado de eficiencia, a través del conocimiento más a fondo del proceso de producción, de igual manera sub-contrataba gran parte de su proceso productivo.

El contexto internacional

A mediados de los años setenta en Europa se vislumbraba un problema creciente de desempleo no friccional, el cual era considerado como un problema de rigidez existente en el mercado del trabajo y derivado del marco institucional que prevalecía en dicho continente que era introducido por el Estado, la intervención de los sindicatos, y los grupos de profesionales en el mercado laboral, “esa presencia se manifestaba tanto en los procesos de determinación de los salarios absolutos y relativos, como en los procesos de ajuste, al alza o a la baja, generando desempleo” (Chávez, 2001), así como por los beneficios sociales que le eran otorgados a los trabajadores., ante esta circunstancia y bajo la línea de la escuela Neoclásica, para eliminar el problema del desempleo, era necesario eliminar la rigidez existente en el mercado del trabajo para aumentar el número de empleos, la manera de generarlos acorde a dicha teoría, es la disminución de los salarios, bajo esta tesis, el no flexibilizar el mercado del trabajo se traduciría en pérdida de empleos derivado de que algunas empresas tendrían que cerrar o a reducir sus niveles de producción, o bien porque el Estado se vería obligado a aplicar políticas macroeconómicas de carácter restrictivo para alcanzar la estabilidad de precios y el equilibrio externo, éste contexto de la necesidad de la flexibilización del mercado del trabajo y la poca generación o pérdida de empleos, se visualizaba bajo determinados enfoques, como lo eran la creciente competitividad en los mercados internacionales de los nuevos países industrializados, especialmente los países asiáticos cuya industria estaba enfocada en la exportación, el cambio en el marco institucional del mercado del trabajo y bajo la cual en la época de los años cincuenta y sesenta los beneficios sociales otorgados a los trabajadores habían crecido hasta el límite, con lo que se mermaba la capacidad de la economía en la generación de pleno empleo, acorde a esta teoría se mencionaba que los sindicatos y el Estado habían alcanzado determinada cantidad de beneficios, como por ejemplo la protección contra el despido y el incremento de los salarios, que originalmente fueron pequeños, pero que al paso del tiempo fueron creciendo de manera acumulativa introduciendo rigidez en el marco socio-institucional del mercado del trabajo., una tercera perspectiva era la referente a la “*ruptura industrial*”, expuesta por Piore y Sabel, que hace referencia a la terminación del proceso de acumulación económico basado en la producción y consumo en masa, caracterizada por la utilización de maquinaria especializada, instalada en grandes unidades industriales,

utilizada por mano de obra no cualificada desempeñando una actividad laboral específica, muy asimilable en el mediano plazo por la acción repetitiva, esta forma de producción generaba un flujo de productos únicos y constantes, destinada a mercados estables o crecientes lo que fue congruente con el marco institucional existente y que permitió la estabilidad laboral, por lo que no se presentaban problemas de rigidez.

Con los antecedentes ya establecidos, abordamos el tema de la flexibilidad laboral en el contexto internacional, empezamos con el caso de España, que fue uno de los primeros países en los que se hacen modificaciones en el sistema de legislación laboral para dar cabida a la flexibilización.

La Flexibilización Laboral en España

En un contexto histórico y económico cambiante, España da cabida al proceso de flexibilización laboral, caracterizado por una profunda crisis económica cuyas causas son muy similares a la vivida en México, como son “altas tasas de inflación y desempleo, una inversión negativa y un crecimiento muy lento del producto interior bruto” (Aceña, 2010) lo anterior aunado a “una alta participación de los bienes tradicionales, intensivos en trabajo, con una tecnología poco avanzada y con una fuerte dependencia de importaciones de bienes intermedios” (Aceña, 2010) y por el otro, un cambio en el régimen político, tras la muerte del Dictador Francisco Franco Bahamonde en 1975, “La crisis coincidió con los años de la transición política de un régimen autoritario a un sistema democrático” (Aceña, 2010), estas modificaciones en la legislación española son aprobadas el 09 de marzo de 1977, en la promulgación del Real Decreto de “Relaciones laborales”, que si bien regulaba el derecho a hacer huelga, también daba una mayor apertura a los despidos, reconociendo una mayor cantidad de motivos para despedir por parte de los patrones que incluía desde aquellos derivados de la baja productividad en el trabajo, hasta la participación en huelgas declaradas como ilícitas, reconocía el despido por razones de tipo económicas como justa para todo tipo de relaciones laborales (individuales o colectivas) y de las cuales no era necesaria una indemnización para el trabajador, de igual manera formalizaba el despido del trabajador únicamente con la notificación por escrito con las causas que dieron pie del mismo., el anterior proceso se vio culminado con la aprobación de la Constitución Española en 1978, donde se generó un modelo democrático de relaciones laborales, que

permitió el reconocimiento de la libertad sindical como derecho fundamental y la autonomía colectiva.

En Octubre de 1977 con el fin de hacer frente a la crisis económica, el gobierno español firma los “Pactos de Moncloa”, que como consecuencia tendrán entre otros, el “Estatuto de los Trabajadores” de 1980, donde en principio se da preferencia a la contratación inicial por tiempo indeterminado, con opción a celebrar contratos por tiempo determinado bajo la concepción de suplir de manera temporal a trabajadores permanentes o bien, porque la propia naturaleza del trabajo así lo requiera, es decir en el desarrollo de actividades poco habituales en la empresa o por un aumento temporal de la actividad., al igual que en México y con el objeto de impulsar su industria y salir de la crisis económica, España inicia con un proceso de reconversión industrial dividido en tres fases, de las cuales dos tienen un énfasis importante en el marco de las relaciones de trabajo, la primera, iniciada en 1981 con la reestructuración de sectores como el de electrodomésticos, aceros y siderurgia, la segunda etapa del proceso de reconversión industrial es iniciada en 1982, y va encaminada a modificar la “política económica a fin de reducir la inflación y reforzar los criterios para la ejecución de la política de reconversión industrial, con el objeto de favorecer la inversión privada y aumentar la competitividad frente al exterior y, al mismo tiempo, introducir modificaciones encaminadas a *flexibilizar las relaciones laborales*” (Chávez Ramírez, 2008).

Para 1984 y bajo la imperiosa necesidad de eliminar las rigideces existentes del mercado del trabajo español, se modifica el Estatuto del Trabajo, que da pie a una flexibilización a la entrada, ya que permite el uso de 14 nuevas formas de contratación temporal, como son: “el contrato por lanzamiento de una nueva actividad, de trabajo eventual por circunstancias de la empresa, para la realización de obra o servicio determinado, para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, de trabajo en prácticas, para la formación, a tiempo parcial, de relevo, temporal como medida de fomento al empleo, contratación de trabajadores mayores de 45 años, contrato para trabajadores minusválidos, contrato de grupo, de interinidad y contrato de trabajo a domicilio” (Instituto de Pequeña y Mediana Empresa Industrial, 1985), así como la disminución en la carga económica inherente a los

despidos y una mayor “sensibilidad” a las fluctuaciones productivas en la asignación de los salarios.

El objetivo central que dio pie a la modificación del Estatuto del Trabajo de 1984, fue la adecuación del mercado del trabajo entorno a los ciclos económicos de la industria española y la creación de empleos aun cuando la cualidad de estos fuera de manera temporal y por ende inestables, en contraposición del tipo de contratación estable o permanente, sobre una base de tres principios fundamentales, como son:

a) “La ampliación del ámbito de la contratación temporal como medida de fomento del empleo que responde a circunstancias que se consideran normales en la vida de la empresa, debido al lanzamiento de una nueva actividad...” (Segura, 1985)

b) “La flexibilización al máximo de la contratación temporal con la justificación exclusiva del fomento al empleo.

c) La normalización del juego de otras modalidades de contratación, especialmente, del contrato a tiempo parcial” (Chávez Ramírez, 2008).

De la comparación sencilla de cifras de los contratos celebrados en el periodo de 1985 a 1986 del cuadro 1, de Julio Segura, se puede ver que los tipos de contrato que presentaron un incremento en su celebración en dicho periodo, fueron los contratos en Prácticas y de Jóvenes menores de 26 años (que pasaron de manera individual de 51,766 a 86, 676 el de Prácticas y de 44,875 a 104,430 el de Jóvenes < 26 años), mientras que el contrato de tipo temporal aumento de 432,175 a 536, 595 (104,419 contratos), por su parte el contrato eventual por necesidades del Mercado fue el segundo de mayor incremento al pasar de 501, 671 a 661,812, es decir se firmaron 160,141 contratos más en 1986 en comparación con 1985.

Ilustración 1. Tipo de contratación en España

Tipo de contratación en España 1985-1986

| | 1985 | 1986 |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| De Fomento al empleo | | |
| Temporales | 432,175 | 536,594 |
| A tiempo parcial | 122,205 | 177,449 |
| De relevo | 1,944 | 1,171 |
| En prácticas | 51,766 | 86,676 |
| Para la formación | 113,336 | 161,121 |
| Jóvenes < 26 | 44,875 | 104,430 |
| Mayores 45 años | 6,398 | 9,503 |
| Minusválidos | 2,181 | 3,575 |
| Por Jubilación Esp. 64 años | 978 | 1,098 |
| Convenios INEM | 270,934 | 309,307 |
| TOTAL | 1,046,190 | 1,391,104 |
| Ordinarios | | |
| Indefinidos | 56,916 | 61,462 |
| Obra o servicio | 798,808 | 953,671 |
| Eventual neces. del Mercado | 501,671 | 661,812 |
| Interinidad | 143,124 | 148,511 |
| Nueva actividad | 26,437 | 31,325 |
| Fijos discontinuos | 123,112 | 131,864 |
| Otros contratos ordinarios | 37,564 | 62,204 |
| TOTAL | 1,687,632 | 2,051,249 |

Fuente: Segura, Julio, et. al. Análisis de la contratación temporal en España. MTSS. 1991

2.2 LA RELACIÓN DEL ESTADO Y LOS SINDICATOS EN MEXICO

El Diccionario de la Lengua Española señala que Sindicato, es “toda asociación formada para la defensa de los intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados” (Real Academia Española, 2000), de igual manera hace referencia de su uso regular para referirse a asociaciones obreras.

El artículo 356 de La Ley Federal del Trabajo, define al sindicato como la “asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” (Ley Federal del Trabajo, 1917).

Bajo estas definiciones, “tres fueron las funciones que justifican la formación y posteriores actuaciones (de los sindicatos); la defensa de los intereses comunes de sus afiliados en el orden social imperante en su momento, así como la protección al empleo...En segundo término, la facultad de representación respecto de los conflictos o cuestiones de índole individual o colectiva que afectase a sus agremiados, ya fuera ante los patronos, empresarios o empleadores...En tercer lugar, la libertad de la cual deben disfrutar los afiliados respecto a la elección de sus representantes: Los estatutos de la agrupación han de ser claros y comprensibles en su clausulado” (Arietta Cenicerros, 2001), como veremos la figura del sindicato y sus acciones emprendidas (sindicalismo), debe ser ligada a la lucha por la mejora de las condiciones existentes en determinada rama, o determinado sector, para un grupo de asociados o grupo de personas representados por el mismo, esta es la característica clásica del modelo sindical, que sin embargo, no es la mejor descripción del aplicado en México, donde éste organismo público es revestido de una importancia no sólo en la vida laboral de cierto grupo de asociados a los cuales representa, pertenecientes a una empresa, industria o rama de actividad, sino también en la vida económica y política nacional, parte de la formación del nuevo Estado mexicano emanado de la lucha armada revolucionaria, que es donde se establecen las bases institucionales que darán sustento al aparato estatal nacional, esta a través de la relación recíproca y cercana entre el Estado y las bases de los sectores obrero y campesino, lo que dio pauta a la formación de las estructuras de poder donde se institucionalizara la negociación política., sin embargo, el interés que mantenemos en los sindicatos no sólo radica en su cualidad de convocatoria hacia sus agremiados, sino también como una de las tres instituciones firmantes (adicional al Estado y al empresariado nacional) de diversos pactos de carácter social entre los años setenta y ochenta, que dieron sustento al proyecto económico aplicado en el país, al menos hasta los años ochenta, combinando por un lado, la labor política como instrumento del poder, y aquella estrictamente enfocada a la representación de sus agremiados para legitimar sus luchas y conseguir mejores beneficios, en éste sentido y como mencionamos al inicio del presente documento, del Estado emana el proyecto nacional y las directrices a

ser aplicadas, así como los instrumentos e instituciones que darán sustento al aparato político y económico, de ahí el tipo de sindicato que se confirmó en la República, que es definido como un modelo corporativo que enmarca la importancia del intercambio político entre éste y el Estado, como punto clave para la satisfacción de los intereses de sus agremiados, dado que del Estado como organismo de control, depende el reconocimiento de los sindicatos y de sus liderazgos., destacamos las características del sindicalismo corporativo mencionadas por Bensusán como “corporativismo estatal, (que) se desarrolla en contextos autoritarios, donde no existen límites precisos a dicha intervención y la legalidad puede ser transgredida con impunidad, lo que dificulta la posibilidad de una representación social autónoma...” (Bensusán, 2000).

Para lo anterior y con objeto de no perder de vista el contexto original bajo el cual se da cabida a la concepción de los sindicatos, partimos de conocer la relación de dependencia que ha existido entre el Estado y los liderazgos del movimiento laboral, iniciados en el periodo post-revolucionario, bajo la dinámica del Estado Protector, una relación como explica el profesor Ilán Bizberg “el pacto entre el Estado y sindicalismo, como una relación de interdependencia [...].un cambio de beneficios, por un lado el Estado garantiza el apoyo electoral al partido oficial, y por otro, los sindicatos se ven beneficiados por las posiciones políticas que otorgo el partido en el poder, mismas que eran determinadas en base a la capacidad de control de cada sindicato”, esta relación permite al Estado a través de estos últimos, imponerse social y políticamente, lo que resulta fundamental para un Estado en busca de consolidar los procesos civiles y democráticos, de esta intermediación surge la importancia de los dirigentes sindicales, quienes eran el medio de comunicación entre la base sindical y las autoridades públicas, y que fueron la base de las relaciones corporativas sobre las que el Estado pudo imponer su autoridad a la vez que consolido el sistema político.

Sin embargo, esta relación de dependencia si bien ofreció una puerta de comunicación directa entre el liderazgo sindical y el Estado, también fue un mecanismo que coartó su autonomía, pues los objetivos del sindicalismo en muchas ocasiones iban trazados sobre la base de los objetivos del Estado, de igual manera, esta relación de interdependencia dio pauta a una representatividad y aun peso específico de los liderazgos sindicales en el plano

político, cabe mencionar “el papel que jugaron los sindicatos dentro del Partido Revolucionario Institucional, pues ello permitió que el gobierno de la Revolución asegurara el apoyo permanente, movilizara a su favor a las masas y resultara triunfante en los procesos electorales..” (Arietta Cenicerros, 2001).

Bajo la situación anterior de apoyo a los programas o iniciativas legislativas impulsadas por el gobierno, el poder que ostentaron los líderes sindicales fue creciendo en importancia, al grado de ocupar cargos en instituciones públicas derivado de ser responsables directos en la toma de decisiones de la política laboral del país, éste aspecto resulta importante en la medida de que “aseguraba la actuación de los sectores populares bajo la dirección del Estado” [...] en contra posición a “las facciones políticas, a la burguesía reaccionaria y a los representantes del imperialismo que estaban impidiendo llevar a cabo el desarrollo económicos del país” (Arietta Cenicerros, 2001), el cuadro 2 resulta ilustrativa la representatividad que tenían los líderes sindicales y la cantidad de afiliados a su organismo sindical como base para la candidatura de algún cargo de elección popular, por ejemplo en el caso de las diputaciones, donde la CTM (Confederación de Trabajadores de México), en el lapso de 1979 a 1985 ostento el 50% de las candidaturas, seguido y con una diferencia notable por la SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación), quien en el mismo periodo, postulo a 16% de total de los candidatos a diputados que provenían de una organización sindical, en tercer lugar la CROC (Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos), quienes postularon al 11%, en suma estas organizaciones sindicales postularon al 76% de los candidatos a diputados en el periodo citado, el restante 23% se divide entre la participación del FSTSE 7% (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), el SITMMSRM 4% (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos), la CROM 3% (Confederación Regional Obrera Mexicana), Otros sindicatos 6% y el Sector popular con un 3%.

Ilustración 2 Candidatos a diputados de las organizaciones sindicales más importantes

Candidatos a diputados de las organizaciones sindicales más importantes

| Organización | Trabajadores afiliados | 1979 | 1982 | 1985 |
|------------------|------------------------|-------|-------|--------|
| CTM | 1,150,000.00 | 45.00 | 50.00 | 51.00 |
| SNTE | 370,000.00 | 12.00 | 15.00 | 16.00 |
| CROC | 265,000.00 | 11.00 | 12.00 | 11.00 |
| FSTSE | 465,000.00 | 9.00 | 6.00 | 6.00 |
| SITMMSRM | 150,000.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| CROM | 105,000.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 |
| Otros sindicatos | 230,000.00 | 8.00 | 4.00 | 6.00 |
| Sector popular | 270,000.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 |
| Total | 3,005,000.00 | 94.00 | 97.00 | 101.00 |

Fuente: Juan Reyes del Campillo. "El movimiento obrero en la Cámara de Diputados", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 3, julio-septiembre de 1990.

El Estado en su interés de mantener controladas a las bases trabajadoras, seguir contando con su apoyo y con el objetivo de controlar a sus organizaciones, busco ligarlas con el partido oficial, para lo cual aprovecha el cambio de la nomenclatura de dicha institución, pasado de Partido Nacional Revolucionario (PNR), al Partido de la Revolución Mexicana (PRM), e incluyendo en sus estatutos la obligación de los trabajadores de ligarse a alguna de las corrientes existentes en la estructura partidista (artículo 6., fracción I de los estatutos del PRM) -con lo que se convierte la base de los intereses de un grupo o gremio en un instrumento de control al servicio del Estado-, el peso de estas organizaciones era de tal importancia, que el verdadero peso político al interior del partido era determinado por el peso de las organizaciones de las cuales dependía la toma de decisiones en el ámbito electoral, al proponer y dar apoyo a las candidaturas de presidentes municipales y gobernadores entre otros, tomando así un nivel de gran importancia, de tal manera que en determinados sentidos llegó a suplir a la clase política, en palabras de Arnoldo Córdova:

“La autoridad conquistada por la organización en el seno de la clase obrera sirvió como plataforma para llevar a término la integración del movimiento sindical al sistema político: habiendo engullido a la clase, la organización cobró vida independiente. Desde entonces el *movimiento organizado* sustituyó en el lenguaje político a la clase obrera, al grado de que los trabajadores no organizados dejaron prácticamente de existir a los efectos de cualquier acción política que se planteara” (Cordová, 1979).

En éste aspecto cabe destacar el pleno control que ejercía el Estado sobre los sindicatos a través del corporativismo, y como aquel se fue convirtiendo en una punto de flexibilidad, la cual resulta de ciertos factores, como son: “de la abierta o encubierta transgresión de la legalidad....., de la discrecionalidad estatal y patronal en la interpretación y/o aplicación de las normas y de la complicidad sindical que las acompaña, 2) la “flexibilidad corporativa” propicia la utilización de estrategias de competitividad sustentadas en el abatimiento de los costos laborales, en la precarización del empleo y en el abatimiento de los sindicatos, flexibilidad externa” (Bensusán, 2000).

Bajo esta perspectiva, la organización sindical pierde la autonomía y las concepción de sus propios objetivos, en pos de seguir aquellos dictados por el Estado, siendo ella misma vista como parte del partido en el poder, más que como un órgano en la búsqueda de la defensa de los intereses de sus agremiados, no es de extrañar en esta instancia que si bien la apertura directa que se tenía con el gobierno, los objetivos de mejoras o defensa de los intereses de los trabajadores se vieran suplidos por los intereses y aspiraciones incluso personales de los liderazgos sindicales, pues “al estar formalmente incorporados a la estructura del partido oficial y, sobre todo, al ser habitualmente considerados por quienes encabezan la administración pública como instrumentos, más que como interlocutores, los sindicatos mexicanos han tenido limitaciones para defender los intereses de sus representados” (Trejo Delarbre, 1990), es decir, “los sindicatos pasaron a representar el medio eficaz para disciplinar a sus integrantes, así como para respaldar los planes determinados por el Estado” (Cordova, 1979).

Indisolublemente la creciente representatividad que tuvieron los sindicatos iba aparejada de la importancia de sus liderazgos, quienes en la lógica de intermediar y dar salida de manera pertinente a los conflictos obrero-patronales, fueron un medio eficaz para mantener la paz

social, su liderazgo se vio beneficiado al legitimar su autoridad ante sus agremiados, pues adquirieron la capacidad para movilizar a sus organizaciones y obtuvieron un peso específico dentro del orden político, que tanto le permitía la representatividad con sus bases al negociar prestaciones sociales (en contraposición de los salarios estancados) al momento de revisar los contratos colectivos, así como atender los conflictos laborales, esta influencia les permitió hacerse merecedores de “varios cargos de elección popular, locales y federales, a saber, diputaciones, senadurías, presidencias municipales y gubernaturas” (Arrieta Ceniceros, 2001), lo anterior a través de retener los puestos principales y de mando en las organizaciones sindicales, permitieron a los dirigentes institucionales, contar con el apoyo del conjunto de los agremiados para superar los conflictos que en determinado momento se le pudieron presentar a las organizaciones.

Bajo la misma tesitura, de los casos más notables está el de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), no porque sea el único caso, sino porque es la organización sindical con más agremiados inscritos así como por la figura de su líder sindical, el cual fue uno de los líderes más longevos en su posición de dirigente sindical, de la cual nos comenta Lorenzo Arrieta.

“Los cetemistas en especial estuvieron obligados a cuidar que sus mandos y su propia estructura se fortalecieran, pues sólo de ese modo sus posiciones en el sistema político quedaban seguras. Fueron capaces de intervenir en todas las grandes decisiones que en el PRI se tomaban; participaron de manera activa en los lineamientos de la política gubernamental; influyeron en forma sobresaliente en la designación de candidatos de elección popular federal, estatal y municipal (desempeñando ellos mismos distintitos puestos con tal carácter); tuvieron a su cargo importantes puestos en la administración pública”.

La relación Sindicato-Estado a partir del modelo Neoliberal de 1982

Ya en los periodos previos a la entrada en vigor del nuevo modelo económico en México se había presentado un evento que había mermado las relación entre la dirigencia sindical y el Estado, dicho evento fue la crisis económica experimentada en el año de 1976, y que había afectado la credibilidad de la dirigencia sindical frente a sus agremiados, esto aunado

al estancamiento de los salarios y la pérdida de su poder adquisitivo, fueron cambiando la relación prevaleciente hasta entonces.

Para 1982 en el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, y ya en franca crisis, el Estado redirige su estrategia económica, así como la planta productiva hacia la producción de bienes de exportación, el cambio implicó no sólo una reducción en su nivel de gasto, de fomento al ahorro y por ende en su tamaño, sino también significó una reducción en su influencia en todas las áreas de la vida del país, incluida su relación con las organizaciones sindicales, que como consecuencia del despido de trabajadores pertenecientes a entidades públicas y que fueron privatizadas, ve disminuida la plantilla de sus agremiados, su credibilidad y su poder político, marcando de manera determinante un nuevo rumbo en sus relaciones con la cúpula gubernamental, sin embargo dicho cambio de tendencia en la relación, originó un retorno de las organizaciones gremiales y de sus dirigencias a la esencia de su lucha y las bases que tenían como origen, como era la democracia dentro de sus propias organizaciones, la autonomía para conseguir el beneficio de sus agremiados, la independencia para determinar sus liderazgos y debatir clara y abiertamente los problemas en las asambleas, así como aplicar de manera transparente sus estatutos, por otra parte, para poder promover ese cambio, era necesario romper con el esquema corporativista del pasado y por ende con quien lo dirigía, que era el Estado, que sin embargo, siguió necesitando del aparato de las organizaciones sindicales aún en los gobiernos Neoliberales, ya que, por citar un ejemplo, los cambios que fueron promovidos por el presidente Miguel de la Madrid Hurtado, requirieron del apoyo de la burocracia sindical para verlos realizados “los programas de reconversión industrial, los pactos económicos y los objetivos de adelgazar al Estado seguramente no hubieran podido llevarse a cabo sin el concurso de los viejos dirigentes obreros” (Arrieta Ceniceros, 2001).

De igual manera, el Estado al realizar el cambio de rumbo en sus fundamentos económicos no está en posibilidad de continuar con las mismas políticas instauradas hasta ese entonces, pues el giro que dio a su política económica conlleva un cambio en las bases sociales que serán aplicadas, y con ello un cambio en el sector de personas que serán beneficiadas de las políticas gubernamentales instauradas, en palabras de Graciela Bensusán, destaca esta circunstancia “es la evidente inadecuación en las actuales circunstancias, de un “modelo de

protección”, que descansa en el Estado como pilar fundamental, cuando esté ya no puede ofrecer discrecionalmente a los asalariados políticas económicas favorables a sus intereses, ante la necesidad imperiosa de atraer capitales que buscan paradójicamente bajos costos laborales y cumplir con las exigencias de los organismos financieros internacionales” (Bensusán, 2000).

2.3 RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Tras la crisis de 1982 y bajo la firme consigna de generar un cambio de rumbo que llevara al país a una nueva senda de crecimiento y desarrollo, se inicia en México bajo el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado un proceso en el cual se busca cambiar la situación de la planta productiva nacional, que para ese entonces se encontraba deteriorada y rezagada respecto de los parámetros y la planta productiva internacional, por lo que no era capaz de competir en precio, producto y calidad en los mercados internacionales, éste proceso se conoció con el nombre de Reconversión Industrial, cuyos detonantes son el cambio estructural del aparato productivo nacional y posteriormente el proceso de reconversión y modernización de la planta productiva., con lo que se esperaba alcanzar dos objetivos, el primero era lograr un incremento en la productividad industrial para que una parte del excedente se destinara a la exportación, lo que permitiría obtener una mayor cantidad de reservas provenientes de ingresos no petroleros, el segundo objetivo era el mejoramiento de la capacidad productiva de la industria nacional a través del aumento de su eficiencia productiva que resultaría de la competencia con los productos y la industria internacional, sin embargo, dicho proceso no fue un cambio que se haya vivido de manera general, ni tampoco es una dinámica estandarizada que haya podido llegar a todos los sectores productivos, de hecho fue posible sólo en ciertas zonas, aludiendo a la perspectiva territorial que sigue dos planteamientos principales; “por un lado, destaca la alteración significativa del patrón de localización y de las demandas y usos del territorio prevalecientes en el modelo de acumulación fordista, a partir de los cambios tecnológicos y organizacionales del nuevo esquema productivo. Por otro lado, plantea la necesidad de incorporar, por parte de la política y la planificación regional, los nuevos cambios en la organización de la producción. Con ello, apunta a integrar el papel de las innovaciones y el cambio tecnológico, tanto a nivel "micro" como "macro", en las interpretaciones sobre la

dinámica regional de nuestro tiempo” (Gatto, 1989), y en aquellas industrias con un fuerte impulso en la producción para su exportación y en los grandes monopolios nacionales e internacionales localizados en el país, ejemplos de ello lo son la Industria Maquiladora y la Automotriz ubicadas en la zona fronteriza al Norte del país, esta divergencia en la tecnología y la productividad diametralmente distinta aún entre compañías del mismo sector, agudizó el desequilibrio en la estructura productiva nacional.

Bajo la tesitura anterior el proceso de reconversión industrial implicaba un cambio importante en la estructura productiva nacional, generando modificaciones en la forma de organizar el trabajo, destinadas a ser más eficiente al trabajador en busca de introducir los mecanismos de eficiencia Japonesa, caracterizados por la polivalencia y el profundo conocimiento de los procesos de producción, introduciendo nuevas tecnologías y ajustando la estructura de la organización, que en muchos de los casos fueron acompañadas de cierta flexibilización en el producto y en el proceso, incluida la flexibilidad en la contratación tanto individual como colectiva, un ejemplo claro de lo citado es lo ocurrido con la Maquila de Exportación, que a decir de Enrique de la Garza en esta industria “se incorporan crecientemente tecnologías flexibles que exigen nuevas formas de organización del proceso de trabajo y reclaman mayores cualificaciones obreras” (De la Garza Toledo, 1988), lo cierto es que tal como comenta Alejandro Covarrubias, “En medio de esta heterogeneidad en las modalidades de reconversión, con o sin debate, y sin modificación formal de la LFT los cambios en las formas de contratación colectiva se impusieron como uno de los elementos más regulares de la reconversión productiva en México” (Covarrubias V., 1992).

Esta flexibilidad en el mercado del trabajo surge con mayor fuerza en la industria del Norte, bajo el consentimiento del sindicalismo de esa región, caracterizado por el retroceso entorno a los logros adquiridos por los sindicatos, agrupados en torno a objetivos específicos, bien por un lado su subsistencia misma, y por el otro el incremento en los contratos colectivos depositados a su favor a fin de incrementar el número de agremiados a su sindicato y con ello continuar con la política de brindar apoyo a los gobiernos estatales y locales, amén de continuar con la paz social y laboral, esta característica es visible cuando se observan los casos de Tijuana, donde la actividad sindical entorno a la industria

maquiladora no se considera conflictiva sino consensual respecto de los conflictos laborales que se deben solventar al interior de las organizaciones, lo que dio pie a incluir en el contrato cláusulas que ofrezcan prestaciones incluso por debajo de la Ley, en esta industria los contratos colectivos se encuentran bajo el liderazgo de la Confederación Obrera Mexicana (CROM), otro ejemplo que podemos citar es el de Ciudad Juárez, en donde la mayoría de los contratos colectivos de la Industria Maquiladora se encontraba en posesión o bien de la CROM o bien del Sindicato de Trabajadores de México (CTM), quienes incluso llegaron a tener enfrentamientos por la titularidad de los contratos colectivos de la región, a decir de Jorge Carrillo y Hernández, las prácticas aplicadas por “estas centrales incluyen imposición de contratos, revisión de los mismos sin consulta a los trabajadores, supresión de asambleas sindicales, imposición de representatividad, intromisión en los asuntos internos de sindicatos de planta, y uso frecuente de cláusulas de exclusión para terminar con cualquier intento de disidencia por parte de los trabajadores” (Carrillo y Hernández, 1985), incluso en esta ciudad el Sindicato de Trabajadores de las Industrias en General y del Comercio de la República Mexicana (CROC) imponía contratos con salarios de tipo “profesional” ligados a la productividad establecida al trabajador por la empresa, en los cuales si el empleado cubría el 100% de la productividad objetivo que le era trazado, alcanzaba el 100% del salario profesional, de lo contrario disminuía entorno a la productividad que éste alcanzara.

De igual manera en el ámbito de las relaciones laborales, el proceso de reconversión industrial tiene un fuerte impacto en la industria Maquiladora de Exportación, pues inicia un incremento en la cantidad de demandas derivadas del despido injustificado de los trabajadores, se pueden citar los ejemplos de Tijuana, donde históricamente el número de demandas ha sido muy bajo, sin embargo, dentro de la estadística que presenta el Estado, resulta interesante que la mayor parte de estas demandas correspondan a despido injustificado, pues a decir de Jorge Carrillo, “los propios contratos colectivos contienen cláusulas en las que se estipula que las contrataciones y despidos individuales, así como la suspensión por motivos económicos y sin obligaciones para las mismas, lo que quizá explique que el 64 por ciento de las demandas provinieran de plantas sindicalizadas” (Carrillo & Hualde, Negociación y Conflicto Laboral en México, 1991), de igual manera en los casos de Ciudad Juárez, donde a partir del año de 1973 y hasta 1983 presenta un

incremento acelerado en la cantidad de demandas por el mismo tipo de despido que en Tijuana, el despido injustificado, que a su vez refleja la alta rotación de los trabajadores en la industria, caso similar se tiene en Matamoros, donde en 1985 estalló una huelga en la empresa Zenith por parte de los empleados administrativos en busca de mejores condiciones salariales, pues este grupo de trabajadores percibía un ingreso menor al salario de los obreros, lo cual nos habla del grado de flexibilidad que se puede llegar a dar dentro de las organizaciones aún cuando estas cuentan con un sindicato, al respecto de las condiciones de trabajo es de subrayar lo comentado por Jorge Carrillo, respecto de la flexibilidad de los contratos colectivos depositados en las juntas de conciliación y arbitraje, la cual es elevada aunque no determinante de una mayor competitividad en el nivel internacional, de manera comparativa Carrillo sostiene que las plantas productivas que tienen mayor número de empleados tienen un contrato colectivo de trabajo, de igual manera menciona que aquellas plantas donde existe un sindicato, el promedio del salario que es pagado a los trabajadores es menor e incluye las prestaciones, confirmando así el carácter regresista de los sindicatos, pues pierden prestaciones anteriormente ganadas, de esta misma manera se comenta que en las plantas donde no existe un contrato colectivo de trabajo las prestaciones sociales son mayores que en aquellas donde si se cuenta con uno, así como es igual consistente la política salarial con la de prestaciones, ya que se confirmó que en aquellas empresas donde no se cuenta con un contrato colectivo de trabajo, las prestaciones sociales que otorgan las empresas son en una relación global 8.5 por ciento mayores., por último el resultado fue que las tasas de rotación mensual del personal son mayores en las plantas con las que cuentan con un contrato colectivo de trabajo, sólo en lo concerniente a la Jornada de trabajo los datos resultantes se presentaron muy homogéneos sin una clara tendencia al alza en algunos de los tipos de plantas productivas.

Un caso muy similar lo tenemos en la Industria Automotriz, donde de la misma manera que en la Industria Manufacturera, el proceso de asimilación de la reconversión industrial ha sido heterogéneo, por ejemplo el caso de Volkswagen que realizó modificaciones en la organización del trabajo donde se han implementado círculos de calidad similares a los establecidos en el sistema productivo japonés, de igual manera se ha dado preferencia a la contratación eventual sobre la contratación a tiempo permanente, uno de los ejemplos más claros del proceso de heterogeneidad que se ha presentado entorno al proceso de

reconversión industrial que se vivió en el país y específicamente en éste sector lo representa la compañía Ford Motor Company, donde existió un fuerte empuje y éxito para impulsar éste proceso, que se presento pero de manera desigual incluso dentro de sus mismas plantas, los pasos seguidos que llevaron de manera general a la reconversión en dicha compañía se puede resumir bajo los siguientes aspectos como son; a).- desconcentración hacia el norte; b) introducción de nuevas tecnologías (3 plantas están muy automatizadas, en 3 está escasa, y en 4 no las hay); c) flexibilización alta del trabajo; d) nuevas formas homogéneas de organización del trabajo....; e) capacitación de la fuerza de trabajo; f) más del 50 porciento de la mano de obra trabajando para la exportación;...h) compactación de los tabuladores (en Ford Cuautitlán 38 categorías se redujeron a 8 y en Ford Hermosillo se tiene una en operación); i) política salarial negativa (De la Garza Toledo, Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México, 1990), caso similar sucede en los casos de General Motors de México donde la tecnología utilizada en sus plantas varia acorde a los acuerdos con el sindicato dueño del contrato colectivo de trabajo, lo que deriva en diferencias en el uso de la tecnología entre sus plantas productivas, como por ejemplo en la construcción de su planta en Ramos Arizpe donde la tecnología utilizada es más avanzada si se compara con la utilizada en México, incluso existe una diferencia en la intensidad utilizada en los equipos de trabajo derivado de las pautas marcadas por el sindicato, lo que también se ve reflejado en el tipo de contrato colectivo de trabajo utilizado en ambas plantas, teniendo mayor cantidad de elementos de flexibilidad la de Ramos Arizpe, Coahuila (planta relativamente nueva) que el de México, tal vez el caso más representativo de ese sector lo sea Dina, que en ese momento eran un grupo de empresas envías de privatización, que tuvo varios impactos derivados de la reindustrialización y que siguió dos vías, una era la reorganización administrativa y la segunda fue la flexibilización de su contrato colectivo de trabajo, sufriendo modificaciones en el año de 1986, como son; aumento en la cantidad de trabajadores eventuales pasando de 14 a 25 por ciento del personal sindicalizado, el tiempo de movilidad al arbitrio de la empresa fue incrementado de 3 a 5 días, y se eliminaron los limites a la carga del trabajo., Por su parte en Petróleos Mexicanos (PEMEX), la dinámica de flexibilización asumió tres pautas específicas, que eran la no intervención del sindicato en la organización tecnológica, la no intervención en los procesos organizativos de la

empresa y el uso exclusivo de contratistas, de manera general vemos que la flexibilidad laboral aplicada en los procesos de reconversión tanto en la industria Maquiladora como en la Industria Automotriz, así como en PEMEX tiene que ver con aquellas variaciones en las prestaciones como las vacaciones, los días de descanso, la jornada de trabajo, los puestos, la movilidad intra-departamental, contratación del personal externo en puestos anteriormente exclusivos para el personal sindicalizado (lo que lleva aparejado una disminución de la sindicalización y por ende representatividad sindical), recortes de personal para ajustar a la organización a los ciclos económicos,-que en éste aspecto dos pueden ser los incentivos que dan pie a la acción, una el incremento de utilidades a través de la reducción de la plantilla laboral, lo que tiene un impacto inmediato en la disminución de los gastos operativos, o bien, un verdadero ajuste del personal en un contexto de disminución de la actividad económica en el sector-, escasa o ninguna participación por parte de los sindicatos en los planes de implementación tecnológicos y de organización del proceso del trabajo, como comenta Graciela Carillo y Edgardo Mota, "Resulta que la reestructuración productiva en México ha significado la flexibilidad laboral vía modificaciones a los contratos colectivos de trabajo, el debilitamiento de los sindicatos, la inseguridad en el empleo, mayores cargas de trabajo y problemas de seguridad e higiene". (Carrillo González & Mota Martínez, El impacto de la flexibilización laboral. Evidencias en México, 2008).

CAPÍTULO 3 LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, 1976-1986

3.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO, EL CASO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN TIJUANA Y LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 1976-1986

A pesar de la poca o casi nula estadística existente entorno a las relaciones laborales en México correspondiente a los años de 1976 a 1986, tratare de inferir a partir de dos ejemplos significativos, los cambios que se fueron presentando como elementos de flexibilización laboral, dichos ejemplos son por un lado las condiciones contractuales que vivieron de manera particular los trabajadores de la frontera Norte, muy particularmente en el Estado de Baja California, en el municipio de Tijuana en donde se estableció una base importante de la industria maquiladora en esos años, el otro es el caso de la industria automotriz, de ante mano es sabido que el conocimiento de estas dos condiciones refleje de manera integra las condiciones generales de la industria, sin embargo su importancia radica en la condición de preponderancia que se le dio a la zona fronteriza y a la industria automotriz dentro del Programa Nacional de Desarrollo instituido por el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado en 1983, “En el Plan Nacional de Desarrollo y en otros como el Programa Nacional de Fomento a la Industria y al Comercio Exterior (Pronafice) y el Programa de Fomento Integral a las Exportaciones (Profiex), en 1985, el Estado define al sector automotriz como prioritario, al igual que la zona norte de México” (Carrillo, Reestructuración en la industria automotriz de México, 1991), como dos de los elementos principales para salir de la crisis económica que vivía el país derivada del déficit en la balanza comercial, por un lado la zona fronteriza es una de las principales zonas económicas, generadora de divisas por su cercanía al mercado americano, por el otro, la importancia del sector automotriz es dual, es una de las principales fuentes de generación de divisas, que si bien en los años previos a 1981 no presentaba un correcto funcionamiento, con el apoyo del Estado llego a ser una de las principales industrias del país, generadora de un importante número de empleos, la otra parte de su importancia es su elevado aporte al déficit en la balanza comercial (aproximadamente del 10%), consecuencia de la importante necesidad de importar autopartes provenientes del exterior.

Partamos de la definición que hace la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, del contrato colectivo de trabajo; como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (Ley Federal del Trabajo, 1917), siguiendo éste mismo orden de ideas la importancia del análisis de las prestaciones que se establecen en los contratos colectivos firmados por la industria maquiladora en Tijuana, que es el municipio donde la industria maquiladora tiene una mayor presencia, fueron analizadas con una gran profundidad en un estudio realizado por Mónica Claire Gambrell (1981), quien nos da una perspectiva detallada de estos cambios en la contratación colectiva en la industria en el periodo de 1968 a 1981, a efectos de nuestro objeto de estudio haremos solo referencia a las modificaciones que se presentaron de 1976 a 1981.

Si bien no todas las industrias establecidas en Tijuana presentan la firma de un contrato colectivo de trabajo con un sindicato, el estudio de las modificaciones en éste tipo de contratación nos da un esquema de las condiciones prevalecientes en la industria, sobre todo en el aspecto de que son depositados ante la junta de conciliación y arbitraje del Estado.

En el periodo de 1976 a 1981 en la zona de Tijuana se muestra una alta variabilidad en la firma y renovación de la contratación colectiva como puede verse en el cuadro 3, si bien la industria como tal presenta un incremento en su número de unidades establecidas en la localidad del 42.22% para el periodo de 1976 a 1981, al pasar de 90 a 128, la renovación y depósito de los contratos colectivos no presenta una tendencia estable, por lo que se puede inferir que para éste periodo la firma de dichos contratos y la consecuente relación entre los sindicatos y las industria establecida es relativamente informal, siendo como consecuencia de la misma manera la relación laboral de la industria con los trabajadores que laboran en ella.

Ilustración 3. La flexibilidad laboral en México 1976-1986

Tasa de Sindicalización y Des-Sindicalización

| Periodo | Número de contratos colectivos ¹ | Número de empresas maquiladoras ² | Tasa de sindicalización % | Número de contratos desaparecidos ³ | Tasa de des-sindicalización ⁴ % |
|-----------|---|--|---------------------------|--|--|
| 1976-1977 | 6 | 90 | 6.7 | 6 | 85.7 |
| 1978-1979 | 14 | 99 | 14.1 | 4 | 66.7 |
| 1980-1981 | 24 | 124 | 19.3 | 9 | 64.3 |
| 1982-1983 | 36 | 128 | 28.1 | 15 | 62.5 |

¹ El número de contratos colectivos corresponde al total que haya estado vigente en algún momento del periodo

² El número de empresas corresponde al segundo año de cada periodo, sin incluir las maquiladoras de Rosario, Baja California Norte.

³ El número de contratos desaparecidos se refiere a los contratos colectivos que, habiéndose registrado en el periodo anterior, no se aparecieron en los registros del siguiente.

⁴ La tasa de des-sindicalización es el porcentaje de los contratos desaparecidos, dividido entre el número de contratos del periodo, cuando fueron registrados por última vez.

Fuente: Mónica Claire Gambrill, Sindicalismo en las Maquiladoras de Tijuana: Regresión en las prestaciones. En; Reestructuración industrial, Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos, Jorge Carrillo, Compilador, 1981.

En su estudio Mónica Gambrill analiza el avance o retroceso en las prestaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, partiendo de definir si cumplen o no con las prestaciones mínimas que establece la Ley o por otra parte si contienen cláusulas “leoninas”, definidas estas como, cláusulas donde se determinan en una cuantía menor a la establecida en la Ley Federal del Trabajo, los derechos de los trabajadores, pero que al ser depositados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, reciben tácitamente el aval de tal organismo, lo que imposibilita el ser reclamados en dichas cláusulas.

Al respecto del estudio se empieza a ver un avance en el periodo de 1974 a 1975 en el cual las prácticas leoninas incrementan a 1.8 por contrato, se empieza a notar la disminución aunque dentro de la Ley de las prestaciones ofrecidas a los trabajadores, se disminuyen pero no en un monto menor, aunque existe un avance en el tipo de contratación temporal el cual como práctica avanzó al no ser estipulado en el contrato colectivo de trabajo, la naturaleza o la duración temporal de la contratación, de igual manera se presenta un incremento en dichos contratos que ofrecieron un periodo de prueba de treinta días a sus empleados, así como presentaron una definición unilateral del proceso que sería seguido

para la notificación de los conflictos de naturaleza económica, no apegado a los estipulado en la Ley Federal del Trabajo (artículo 900 LFT), sino con sólo dar notificación al sindicato y a la junta de conciliación y arbitraje con ocho horas de anticipación, además no incluye una indemnización a los trabajadores afectados.

Esta práctica de coartar los derechos de los trabajadores se da en la industria incluso en los años previos al periodo objetivo de éste trabajo, por citar un ejemplo, en el año de 1974 a 1975, se establecen cláusulas donde no se da una preferencia a la contratación de planta a los trabajadores, incluso existe un contrato colectivo que estipula el reconocimiento de la relación colectiva de trabajo sólo cuando exista un pedido por parte de empresas americanas quienes, a primera vista, son el cliente principal de aquella, además “en otra cláusula dice que hasta las interrupciones breves corren por cuenta de los trabajadores” (Mónica Claire, 1981).

Para el periodo de 1976 a 1977 el contenido de los contratos colectivos establecía prestaciones acorde y muy similares aquellas ofrecidas en años pasados, de hecho se podría mencionar que la mayoría contiene condiciones regulares y promedio en la localidad e industria, salvo dos de ellos que ofrecen prestaciones mayores y que fueron atacados por los demás sindicatos a fin de no apoderarse de un mayor número de plantas o hacerse dueños de mayor número de contratos colectivos y así evitar que dicha práctica se expandiera en la zona, por lo que los administradores de la misma planta o migraron a sus trabajadores, o los dividieron a fin de conseguir la contratación temporal de algunos trabajadores, o disminuyeron el monto de las prestaciones concedidas, por lo que respecta a los demás contratos colectivos depositados ante la Local de Conciliación y Arbitraje, estos contienen cláusulas como la existencia de la contratación colectiva únicamente cuando exista trabajo, a falta de esta última la relación desaparece “cuando no, desaparece automáticamente toda obligación entre patrón y trabajadores” (Mónica Claire, 1981), en éste periodo de igual manera se da la posibilidad de contratar personal temporal de manera ilimitada, incluso la de realizar descuentos al salario mínimo que perciben los trabajadores a fin de reponer el costo de las herramientas por ellos perdida, en el periodo de 1978 a 1979 se firmaron contratos con prestaciones inferiores a las del año anterior a pesar de que la Ley no permite la firma de contratos con esta característica, de igual manera se dio por

ejemplo, casos donde hubo disminución en la cantidad otorgada por el concepto de vacaciones, se elimina la obligación de repartir utilidades, se disminuye el salario mínimo profesional a salario mínimo a los trabajadores que se les paga a destajo, se repite el uso ilimitado de trabajadores temporales, la suspensión indeterminada de la relación de trabajo sin indemnización y en algunos de ellos se justifica el incremento de la jornada laboral al día domingo con sólo el pago de del 25 porciento de la prima dominical correspondiente, para el periodo de 1980-1981, se da una nueva práctica, como el depósito de los contratos colectivos sin especificar la fecha de la entrada en vigor ni la duración del mismo, en dos casos en específico la fecha fue ingresada posterior a su recepción y sello ante la correspondiente de la Local de Conciliación y Arbitraje, en otro caso se estipula que su duración es dos años sin revisión anual, se da continuidad a la práctica de variar el día de descanso a criterio y necesidades de la organización, así como la de variar el horario de trabajo. "Dos contratos obligan a trabajar horas extra sin fijar límites temporales al mismo, ni recompensas monetarias extraordinarias" (Mónica Claire, 1981), otro establece la jornada semanal en cincuenta horas y media. Para el periodo de 1982-1983, se establece en 10 contratos que las suspensiones a los trabajadores se pueden realizar sin necesidad de dar aviso a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, bastando sólo con la concertación entre sindicato y empresa. En éste año se da un caso particular, en el cual dos sindicatos se someten a lo que requiera la empresa "El sindicato está de acuerdo en celebrar los convenios que resulten necesarios para aumentar o disminuir el número de trabajadores y plazas, en forma temporal o definitiva, de acuerdo a las necesidades del servicio" (Mónica Claire, 1981). Continúa la práctica de establecer los horarios de trabajo acorde a las necesidades del servicio, el descuento a los trabajadores por pérdida de herramientas, los descuentos por pérdida de tiempo a cuenta del trabajador y la suspensión indefinida por la disminución en la productividad, otro caso menciona que puede realizarse el descuento al aguinaldo y el retraso en el pago semanal por cuatro días.

Es importante recalcar lo mencionado al inicio de éste apartado en el aspecto de que al ser los contratos colectivos depositados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, esta da su autorización tácita al respecto de las prestaciones otorgadas a los trabajadores en él, incluso si estos en su monto tienden a ser inferior a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo, esto se presta a suponer la coexistencia de un acuerdo entre sindicato, industria y

Estado en el aspecto de la introducción de prácticas que coartan los beneficios mínimos que deben percibir los trabajadores que celebran a través de la contratación colectiva, una relación de trabajo subordinada, de igual manera es posible inferir que la flexibilidad laboral en esta industria es un constructo social, basado en dicho acuerdo y refuerza la teoría del sindicato como fuente de control y mantenimiento de la paz laboral, sólo bajo esta tesis es entendible el número de estallamientos a huelga registrados en México en el periodo de 1976 a 1986 que presenta el cuadro 5, en especial el número de estallamientos que se da del periodo de 1981 a 1986, el cual, en la industria manufacturera presenta un desplome al pasar de 544 en 1980 a 135 en 1986, una disminución de 409 estallamientos a huelga, es decir 75.18 por ciento.

Ilustración 4 Huelgas por actividad económica en México

Huelgas por actividad económica en México 1976-1986

| Industria/Año | 1976 | 1977 | 1978 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Agricultura, caza, silvicultura y pesca | 25 | 8 | 59 | 38 | 49 | 58 | 139 | 7 | 2 | 1 | 0 |
| Explotación de minas y canteras | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| Industrias manufactureras | 236 | 238 | 273 | 245 | 544 | 302 | 388 | 109 | 364 | 117 | 135 |
| Electricidad, gas y agua | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Construcción | 26 | 28 | 53 | 83 | 60 | 81 | 183 | 4 | 5 | 6 | 3 |
| Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles | 74 | 81 | 120 | 122 | 274 | 129 | 260 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Transportes, almacenamiento y comunicaciones | 10 | 8 | 26 | 73 | 22 | 71 | 46 | 57 | 24 | 25 | 144 |
| Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 154 | 96 | 194 | 168 | 345 | 290 | 472 | 34 | 25 | 8 | 24 |
| Actividades no bien especificadas | 17 | 11 | 32 | 64 | 43 | 133 | 427 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 547 | 476 | 758 | 795 | 1339 | 1066 | 1925 | 216 | 427 | 159 | 312 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (ILOSTAT), número de huelgas y cierres patronales por actividad económica, México 1976-1986

Un caso muy similar se dio en la industria automotriz la cual expongo con la finalidad de ampliar la mención no sólo una zona, sino también el de una industria, que con la finalidad de suplir la falta de información estadística, expongo dos casos representativos, para similar periodo de 1976 a 1986, los cambios en las relaciones colectivas de trabajo que se

fueron gestando derivada de las crisis económicas que vivió el país, fueron marcando el rumbo a seguir por una de las más importantes ramas de la actividad económica nacional, en ese aspecto es importante conocer el objetivo económico inmediato de esta rama, que era disminuir su déficit a través de decretos que no fueron de carácter obligatorio y en los cuales no existió una labor de seguimiento al cumplimiento de dichas normas, por lo que el Estado otorgo beneficios a la industria como medida para asegurar el cumplimiento a la reducción de importaciones, las cuales fueron entre otras estímulos fiscales, la reducción del impuesto general de importación a la maquinaria y equipo para la fabricación de componentes o de los propios vehículos, devolución de impuestos indirectos gradual, hasta llegar al 100% por la importación de componentes, esto permitió el saneamiento del sector, hasta llegar a un superávit, de igual manera las facilidades y exenciones otorgados por el gobierno federal permitieron un mayor ingreso a México de compañías de capital extranjero, cuya producción se destino principalmente a la exportación de vehículos hacia el mercado Estadounidense.

El avance en materia de automatización de la industria automotriz es uno de los factores que le han permitido un mayor impulso, sin embargo el empleo de robots en el proceso de ensamblado no ha sido un elemento que haya permeado de manera regular en todas las plantas, aún dentro de la misma planta productiva existieron procesos menos avanzados y semi-manuales, sobre todo en la fabricación de automóviles destinada para el mercado interno, aunque la mayoría alternaban procesos fordistas con cadenas de producción más automatizadas, otro elemento importante de los cambios es la organización del trabajo, que incluyeron la formación de círculos de calidad que daban una mayor responsabilidad a los trabajadores y los involucraba en enfocarse en mayor medida en el proceso productivo con la finalidad de minimizar los errores en el proceso, esto junto con los equipos de trabajo y la práctica del Justo a tiempo, permitieron una cadena productiva más eficiente, con menores errores y un mayor involucramiento de los empleados, sin embargo uno de los elementos más importantes que se presentaron en el proceso de reconversión industrial fue la preferencia que se dio en el personal de reciente contratación, al cual se prefirió sin experiencia con la finalidad de capacitarla en los procesos de la producción.

De manera paralela a las modificaciones tanto en la infraestructura como en los procesos organizativos del trabajo, en la industria automotriz se presentaron modificaciones en las condiciones laborales de los trabajadores como medidas para incrementar su productividad, tal es el caso de la disminución de los niveles operativos o categorías operativas, la diferencia de salarios en la misma compañía pero en distinta zona y la diferencia en la cantidad de horas laboras por planta de acuerdo a la zona en donde se ubica, un claro ejemplo se muestra en las “industrias del norte de México el trabajo es más intensivo tan sólo por el hecho de que se trabaja más horas a la semana (48 en las de la frontera, 45 en las del norte y 40 en las del centro), y a que se cuenta con una política exitosa de tiempos muertos” (Carrillo, Reestructuración en la industria automotriz de México, 1991), de igual manera se presento un debilitamiento del aparato sindical que disminuyo los niveles de sindicalización en las plantas productivas, éste debilitamiento fue producto de la escasa participación de sus liderazgos así como del alejamiento de las bases sindicales al provenir de una parte del proceso productivo de la propia organización, más apegados a la imposición sindical que a la representatividad de su propio gremio, lo que permite una imposición de condiciones contractuales y un menor apego por las condiciones laborales de sus agremiados, esto se refleja en los retrocesos experimentados en los contratos colectivos que son depositados ante las juntas de conciliación y arbitraje que contienen retrocesos en prestaciones de carácter social “se reducen las prestaciones sociales como días de vacaciones, premios y préstamos, tienden a desaparecer las compensaciones de antigüedad, y disminuye en algunos casos el pago por descanso” (Carrillo, Reestructuración en la industria automotriz de México, 1991), como ejemplo Jorge Carrillo menciona la situación de las plantas de autopartes de la frontera que obtiene un 60% menos de salario que las plantas terminales ubicadas en el centro de México, más explícitamente menciona que “Mientras que el complejo de Cuautitlán se pagaba, en 1986, 1.4 dólares por hora a los trabajadores que ocupaban puestos tanto calificados como no calificados, en la planta de Hermosillo se pagaba 0.56, y en la planta de Juárez 0.36 respectivamente” (Carrillo, Reestructuración en la industria automotriz de México, 1991), una situación similar se presentaba en los casos de aquellas situaciones no reguladas.

3.2 DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL AL OUTSOURCING

El Outsourcing es un anglicismo que en traducción libre quiere decir “Externalización” y que en el lenguaje de los negocios hace referencia a la subcontratación de personal, que es la práctica utilizada por las organizaciones en la cual se subcontrata con un proveedor (o varios) parte o partes no esenciales de su proceso productivo, comúnmente aquellas con un amplio aporte de trabajo manual, como por ejemplo el proceso de contratación, el procesamiento de datos, y el pago de la nómina, entre otros, esta práctica empleada inicialmente en el Gobierno Ingles con Margaret Hilda Thatcher, y que en México empezó a ser utilizado por el sector bancario, en los años setenta, con los servicios de limpieza y seguridad a efectos de reducir el costo –el costo del personal se ve disminuido por el efecto de las menores prestaciones que tendrán los empleados de limpieza y seguridad y que serán inferiores a aquellas de las que disfrute el personal bancario, de igual manera no serán beneficiados por las utilidades que sean distribuidas a dicho personal, es decir, aun cuando laboran efectivamente para la misma organización, el hecho de estar registrados en razones sociales distintas, se encuentran en un marco jurídico-laboral distinto- que implicaba mantener una relación laboral directa con las personas que ofrecían éste servicio, por lo que decidieron crear una empresa “fantasma” que era con quien mantenían un contrato de carácter mercantil para la obtención de estos servicios, de esta manera, la empresa que utiliza los servicios del personal de una empresa intermediaria, mantiene una doble relación jurídica, por un lado con la empresa intermediaria mediante un contrato mercantil y a la cual se obliga a pagar determinado importe por los servicios que presta, y por el otro, con los empleados que prestan sus servicios en sus propias instalaciones o en las del propio proveedor, mientras que por su parte la empresa intermediaria mantiene un contrato mercantil con la empresa usuaria y con los trabajadores que ofrecen sus servicios en sus propias instalaciones o en las del cliente, y a los cuales les paga un salario por sus servicios prestados.

En México la conversión de la flexibilidad laboral al Outsourcing se ha ido dando de manera gradual, sus primeros pasos fueron dados en el gobierno de Miguel de la Madrid, tras la crisis de 1982 y después de la disminución en las prestaciones establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo y el adelgazamiento del Estado, con lo que se llevó un

importante proceso de despidos de los organismos estatales que fueron desaparecidos o privatizados, que junto a las nuevas ideas de eficiencia productiva venidas del medio oriente y que hacían un importante énfasis en dos posiciones centrales, como son: la eficiencia productiva y del individuo, y la subcontratación, ambas íntimamente relacionadas a la flexibilidad y movilidad laboral en el proceso de reconversión industrial que se vivió en el país, han llevado a un lento pero contundente avance hacia la subcontratación como forma privilegiada de contratación del personal, que de manera colateral ha presentado un fuerte impacto en la disminución de la importancia y capacidad del mercado interno, el avance gradual que se ha dado de menor manera desde los años setenta, en el modelo del Estado interventor, pero que bajo el contexto de las formas de contratación masiva y el auge de la seguridad social como objetivos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, no era la manera de contratación privilegiada, por tratarse de una simulación de las relaciones laborales tipificada en la LFT promulgada en 1970, bajo el concepto de intermediario, considerando ese esquema de contratación de ilegal, delimitando semánticamente en el Artículo 12, las actividades que ejecutan éste tipo de organizaciones “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón. (Art. 12 LFT, 1970), en el Artículo 13, menciona cual será la condición respecto de la relación laboral del contratado con aquella “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”. (Art. 13 LFT, 1970), considerando responsables “solidarios” de la relación laboral a quienes usen dicho tipo de trabajadores “Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados” (Art. 14 LFT,1970) y por ultimo brindando a los trabajadores bajo el anterior esquema de simulación de las relaciones laborales, los mismos derechos que a los trabajadores que laboran en las instalaciones en las cuales prestan sus servicios y realicen trabajos similares al de aquellos, “Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I.-Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecutan trabajo similares en la empresa o establecimiento; y

II.-Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. (Art. 14, Fracciones I y II LFT, 1970).

Todo lo anterior en consonancia con las nuevas corrientes que se presentaron a partir de los años ochenta y que para las empresas de manera general, represento el competir de manera local e internacional por la apertura comercial del país, así como para ganar mayor eficiencia a través de la disminución tanto del propio tamaño de la organización, como la reducción de costos, principalmente aquellos inherentemente asociados al gasto derivado de mantener una relación laboral e incluso influenciados bajo la visión de la “Teoría del escalonamiento industrial”, según la cual, la subcontratación promete un amplio desarrollo nacional, ya que las empresas que van a la punta en tecnología, organización del trabajo cualificación de los empleados y condiciones laborales, jalaran a aquellas empresas subcontratadas que se encuentran en mayor medida rezagadas respecto de los aspectos tecnológicos y administrativos, permitiendo replicar los mecanismos de trabajo, tecnología y la organización de aquellas empresas de punta, para ya no solo maquilan, sino diseñar y comercializar los productos que anteriormente sólo maquilaban, sin embargo el concepto de subcontratación no es el mismo en todos los escenarios ni ha sido el mismo a través del tiempo, en el entendido de que, de manera original, su nacimiento refería a traspasar una parte del proceso productivo de una organización o un proveedor lo que permitirá reducir el costo de lo producido, como bien señala Gallegos, “esté término debería entenderse como recurso por el cual una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y/o desarrollo de ciertas actividades especializadas, lo cual le ayude a disminuir cargas administrativas y de presión social inherentes a la actividad laboral (Gallegos, 2006), sin embargo, esta práctica de la subcontratación ha cambiado en el aspecto primordial de modificar parte o totalmente las condiciones de trabajo del personal que es contratado bajo ese esquema, traduciéndose en una condición de precariedad en el empleo como resultado de la modificación de las condiciones contractuales, de la temporalidad del trabajo y sus condiciones generales,

ASPECTO COYUNTURAL

En México la clase política nos ha hablado de la necesidad de realizar reformas a la constitución como base para un mayor crecimiento económico, estable y sostenido, que permita la generación de un mayor número de empleos y que explote de manera eficiente y efectiva la capacidad productiva que tiene el país., reformas de carácter estructural, como la generada a la Ley Federal del Trabajo, la Reforma en materia educativa, en materia de energía, Política, Fiscal y Hacendaria, fueron enunciadas como fórmula para dar razón de porque no se ha generado el crecimiento económico en México, lo cual las hace no solo necesarias, sino indispensables para el correcto funcionamiento de la economía.

Una de estas reformas es la realizada al apartado A de la Ley Federal del Trabajo en busca de dinamizar el mercado de trabajo y ampliar la oferta del empleo a nivel nacional, sin embargo las condiciones bajo las cuales se ha dado ese incremento en la oferta del empleo no han sido las estipuladas en el proyecto de reforma, que en su exposición de motivos estipulaba una mayor generación de empleos con bienestar social, algo que al contrario de lo estipulado ha resultado contraproducente al generarse una mayor cantidad de empleos pero bajo el signo de la precariedad laboral, es el caso de las empresas que subcontratan al personal con prestaciones mínimas bajo esquemas de tipo fiscal, las cuales generan ahorros a la organización derivados de la evasión de cargas sociales e impositivas al declarar salarios menores al personal, así como por los cambios en el tipo de contratación, ambas instituidas en la Ley en la materia que bajo la premisa de regular a dichas organizaciones fueron tipificadas dentro de la Ley, éste tipo de subcontratación ha tenido un impacto no sólo en la recaudación de órganos fiscalizadores como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), sino también ha impactado a los trabajadores en sus aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, las cuales son cotizadas en base al salario diario declarado por el patrón del trabajador ante el IMSS, esta característica ha sido bien estudiada e identificada por diversos organismos e Institutos, como el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, que

en un artículo publicado menciona: “Diversas autoridades y organizaciones, sobre todo de carácter laboral [.....], han señalado que la contratación de colaboradores vía Outsourcing se ha convertido en una figura utilizada por el sector patronal para evitar la adquisición de responsabilidades en materia de trabajo y seguridad social. De la misma forma el SAT ha incrementado en los últimos años la fiscalización a las sociedades que prestan servicios de éste tipo, instituciones como el IMSS y el INFONAVIT pusieron en tela de juicio la legalidad de las contrataciones realizadas vía Outsourcing, cuando se percataron de los casos en los cuales el importe de cuotas y aportaciones [.....] sufrieron reducciones drásticas al momento de cambiar al sistema de contratación promovido por medio del Outsourcing. Consideran además, que esta situación afecta a los trabajadores a largo plazo, debido a que los montos de sus pensiones y créditos hipotecarios serán inferiores a aquellos a los que hubieran tenido derecho cuando no se hubiese utilizado esta práctica” (Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2013), bajo esta tesitura, en la que existe una afectación a los trabajadores es posible preguntarnos, ¿cómo es factible que los trabajadores acepten cambiar de Razón Social con la cual se formaliza la relación laboral, dónde ellos mismos aceptan la firma de una nueva forma de contratación, ante una nueva entidad económica y con un nuevo periodo de antigüedad?, la respuesta la obtenemos en la búsqueda de no perder su fuente de ingreso, aceptan el cambio de tipo de contratación y el cambio de empresa con la cual formalizan su relación laboral bajo el único objetivo de conservar la fuente del ingreso que en diversos casos es la fuente única de ingreso familiar., es por eso que el modelo Constitucionalista, como idea política considera que el Estado Constitucional del Derecho, es la más justa forma de organización política, pues somete los criterios de la Ley a un Estado Superior del Derecho, garantizando los beneficios otorgados a los trabajadores en la propia Constitución, esta visión en contraposición al de la escuela Neoclásica, la cual no prevé en la parte patronal los estímulos que podrían tener al disminuir los beneficios de los trabajadores como en el pago de menores montos por concepto de Aguinaldo y primas vacacionales o al reducir los salarios base de cotización ante el IMSS y que son, como ya mencionamos, la base para determinar los derechos de la seguridad social de los trabajadores, por citar algunos ejemplos, son la base para el pago al trabajador del subsidio económico por incapacidades derivadas de riesgos de trabajo, para la determinación de la respectiva pensión del

trabajador por cesantía en edad avanzada y vejez, o incapacidad permanente o total, son la base para la determinación de las aportaciones al INFONAVIT, y que corresponden al 5% del salario base de cotización del trabajador así como son la base que toma el patrón para hacer el depósito en la cuenta de Ahorro para el retiro del trabajador, que actualmente corresponde a un 2% del salario base de cotización del trabajador ante el IMSS, como mencionamos al inicio de éste apartado, todo esto en detrimento de la clase trabajadora que ve limitados sus derechos establecidos en la Constitución y Leyes y Reglamentos que regulan el mercado laboral.

CONCLUSIONES

Las organizaciones privadas o patrones a través del tiempo han buscado una forma de maximizar su utilidad, ya sea por el entorno globalizado que genera una mayor competencia y que los empuja a ser más eficientes en sus procesos productivos o bien, a través de descubrir nuevos métodos que le permitan acoplar al modelo económico todos aquellos procesos productivos, incluso aquel que no depende sólo de las maquinas que son operadas para la producción, sino aquellos involucrados con la mano de obra, sin embargo, se ha encontrado con un mercado que contrario a la capacidad unilateral que posee para la organización productiva de todos los demás insumos, en el mercado del trabajo debe acoplarse a las leyes y reglamentos que regulan dicho mercado, éste proceso no ha sido acompañado por los sindicatos y por el propio Estado quienes al paso de los años y acorde al modelo económico vigente han permitido discrecionalmente, la flexibilidad informal y constructa en el mercado del trabajo mexicano, los testigos de estos hechos que coartan los beneficios de los trabajadores y que van en contra de los derechos fundamentales enmarcados en nuestra Constitución Política han sido los trabajadores de distintas industrias como la textil y automotriz, principalmente del Norte del País.

La reconversión industrial que es tan necesaria en un entorno global cada vez más competido, es un elemento que sólo fue alcanzado por algunas industrias, siendo su principal característica no ser homogéneo aún dentro de las mismas ramas industriales, siendo suplida principalmente por flexibilidad laboral al interior plantas productivas, ya sea disminuyendo las categorías operativas, rotando los horarios, incrementando discrecionalmente las jornadas laborales o bien disminuyendo los salarios y sus prestaciones, movimientos que tienen su principal impacto en los trabajadores y aún en el mercado interno nacional, ya que el consumo al interior del País tiene una fuerte dependencia de la cantidad de productos que consumen los trabajadores mexicanos.

Todo lo anterior tiene un impacto en la clase trabajadora que si bien entre los años 60's y 70's poseían un importante poder de compra, al paso de los años éste ha venido

disminuyendo, tanto por la política salarial anti-inflacionista, que en los años de 1976 a 1986 fue utilizada como medio para garantizar el fortalecimiento de la planta productiva nacional o para extraer una mayor cantidad de inversión extranjera, en ambas perspectivas, el golpe definitivo ha sido sobre la clase trabajadora mexicana, que contrario a lo enmarcado en la Constitución, el Estado debe ser garante de los derechos de ésta última y que en estricto apego a la teoría Neoconstitucionalista, el derecho al trabajo y un salario remunerador es un derecho constitucional, preponderante y primordial por sobre las teorías económicas vigentes adoptadas por el Estado, en éste sentido la preferencia que sobre los eventos económicos individuales o gremiales o estatales tienen las garantías de los trabajadores debieron ser inembargables, situación que no se presentó en el lapso revisado en éste análisis, sino al contrario, las fuerzas económicas del empresariado nacional, la coercitiva de los sindicatos y la falta de representatividad del Estado, dieron origen y cabida a la disminución del bienestar de los trabajadores, que a fin de sustentar el modelo económico prevaleciente vio coartados sus derechos fundamentales, reitero sin la necesidad de modificar las leyes y reglamentos vigentes en la materia.

Bibliografía

- Aceña, P. (2010). *ECONOMIA Y POLITICA DURANTE LA TRANSICIÓN A LA DEMOCRACIA EN ESPAÑA, 1975-1985*. Documentos de trabajo, UNIVERSIDAD DE ALCALA (MADRID), MADRID.
- Arco, E. A., & Hernández Andreu, J. (2005). ESPAÑA Y EL SISTEMA MONETARIO DE BRETTON WOODS. *Revistasice* (827).
- Arietta Cenicerros, L. (2001). LAS PROSPECTIVAS DE LA RELACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON EL ESTADO MEXICANO. EL FUTURO DEL CORPORATIVISMO. *ESTUDIOS POLITICOS*, Sexta época (26).
- Chávez Ramírez, I. P. (2008). *Análisis de los procesos de flexibilización del mercado del trabajo en España y México, 1982-2007*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bensusán, G. I. (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*. Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Chávez, P. I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral; orígenes y concepto. *Aportes*, VI (17).
- Calva, J. L. (1995). *El modelo neoliberal mexicano*. México: Juan Pablos Editor.
- Carrasco, I., Castaño, S. M., & Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del Mercado del Trabajo. *Información Comercial de España* (858).
- Carrillo González, G., & Mota Martínez, E. O. (2008). *El impacto de la flexibilidad laboral. Evidencias en México*. Universidad Autónoma de Xochimilco, Administración y Organizaciones.

- Carrillo González, G., & Mota Mertínez, E. (2008). El impacto de la flexibilización laboral. Evidencias en México. En G. Carrillo González, *El impacto de la flexibilización laboral. Evidencias en México*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Carrillo, J. (1991). Reestructuración en la industria automotriz de México. *Estudios Sociológicos*, IX (27).
- Carrillo, J., & Hualde, A. (1991). *Negociación y Conflicto Laboral en México*. FLACSO.
- Cavazos Flores, B. (2011). *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada, tematizada y sistematizada*. México: Editorial Trillas, S.A. de C.V.
- Ley Federal del Trabajo. (1917). México.
- Cordová, A. (1979). La política de las masas y el futuro de la izquierda en México. *Cuadernos Políticos* (19).
- Cordova, A. (1979). *La política de masas y el futuro de la izquierda en México*. México: Serie popular Era.
- Covarrubias V., A. (1992). *La Flexibilidad laboral en Sonora*. Fundación Friedrich Ebert.
- Cruz Roa, J., & Herrera, P. (2011). El empleo en México, Del modelo de sustitución de importaciones (ISI) al modelo de libre comercio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, XVII (27).
- Cruz, L. M. (2006). Estudios Sobre el Neoconstitucionalismo. En L. M. Cruz, *Estudios Sobre el Neoconstitucionalismo*. México: Editorial Porrúa.
- Cuadrado, J. R. (1995). *Introducción a la Política Económica*. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- De la Garza Toledo, E. (1988). Desindustrialización y Reconversión en México. *El Cotidiano* (21).

- De la Garza Toledo, E. (1990). Reconversión industrial y cambio en el patrón de relaciones laborales en México. En A. A. (Coordinador), *LA MODERNIZACIÓN DE MEXICO*. UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.
- Dieter, G. (2006). Constitucionalismo y Derechos Fundamentales. En D. Grimm, *Constitucionalismo y Derechos Fundamentales*. Madrid: Trotta.
- Gatto, F. (1989). *Cambio tecnológico neofordista y reorganización productiva, primeras reflexiones sobre sus implicaciones* (Vol. XVI). (U. C. Chile, Ed.) Chile: Revista Latinoamericana de Estudios Urbanos y Regionales.
- Hounie, A. (1999). *El Modelo Japonés de Organización y Gestión*. Instituto de Economía Uruguay.
- Huerta G., A. (1991). *Economía Mexicana, más allá del milagro*. Diana.
- Instituto de Pequeña y Mediana Empresa Industrial. (1985). *Formas de contratación laboral*. Ministerio de Industria y Energía, Madrid.
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos. (2013), *OUTSOURCING. CROSS (Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad social)*, México, D.F.
- Mónica Claire, G. (1981). Sindicalismo en las maquiladoras de Tijuana: Regresión en las prestaciones sociales. En C. Jorge Carrillo, *Reestructuración Industrial, Maquiladoras en la frontera México-Estados Unidos*. Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Neffa, J. C., & Korinfeld, S. (2006). *Los Intermediarios del Mercado del Trabajo*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Programa de Investigaciones Economicas sobre Tecnología Trabajo y Empleo. CEIL PIETTE.
- Ozaki, M. (2000). *Negociar la flexibilidad; función de los interlocutores y el Estado*. Ginebra: OIT.

- Real Academia Española. (2000). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa-Colpe.
- Real Academia Española. (2000). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España: Espasa-Calpe.
- Reyes del Campillo, J. (1990). El movimiento obrero en la Cámara de Diputados". *Revista Mexicana de Sociología* (3).
- Santiago, A. (09 de Diciembre de 2016). *Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2016, de Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas de Buenos Aires, Argentina:
<http://ancmyp.org.ar/user/files/02neoconstitucionalismo.pdf>
- Segura, J. (1985). *Análisis de la Contratación temporal en España*. Ministerio de Industria y Energía, Madrid.
- Tello, C. (2008). *Estado y desarrollo económico, México 1920-2006*. Universidad Nacional Autónoma de Mexico.
- Toledo de la Garza, E., Corral, R., & Melgoza, J. (1988). *Crisis y reestructuración productiva en México*. Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa.
- Trejo Delarbre, R. (1990). *CRÓNICAS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO, 1976-1988*. SIXLO XXI.
- Universidad Privada de Tacna, *Neoconstitucionalismo, 2006*
- Valdaliso Gago, J. M., & López García, S. (2001). *Historia Económica de La Empresa*. Crítica.